



## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>7329</b>	<b>De M. Damien Abad ( Renaissance - Ain )</b>	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé &gt; Santé et prévention</b>		<b>Ministère attributaire &gt; Santé et prévention</b>
<b>Rubrique &gt; fonction publique hospitalière</b>	<b>Tête d'analyse &gt; Revalorisation des soignants en catégorie dite active en cohérence avec le Ségur</b>	<b>Analyse &gt; Revalorisation des soignants en catégorie dite active en cohérence avec le Ségur.</b>
Question publiée au JO le : <b>18/04/2023</b> Réponse publiée au JO le : <b>03/10/2023</b> page : <b>8841</b> Date de changement d'attribution : <b>21/07/2023</b> Date de renouvellement : <b>01/08/2023</b>		

### Texte de la question

M. Damien Abad attire l'attention de M. le ministre de la santé et de la prévention sur la situation des soignants de la fonction publique hospitalière (FPH) en catégorie active, placés sur un corps en voie d'extinction. Depuis février 2010 et la signature du protocole Bachelot, les professionnels de santé ont dû choisir entre la conservation de leur statut de catégorie active (pénibilité reconnue et départ en retraite dès 57 ans), ou y renoncer au profit d'une revalorisation salariale et d'un recul de leur âge de départ à la retraite (catégorie sédentaire). Dans le cadre de la pandémie de la covid-19, les accords du Ségur de 2020 ont prévu des revalorisations salariales pour tous les agents de la FPH ; néanmoins, les quatre décrets parus le 29 octobre 2021 n'ont pas permis une revalorisation des soignants en catégorie active placés sur un corps en voie d'extinction à « due proportion » de leurs collègues en catégorie sédentaire. Des recours ont été formulés le 23 décembre 2021 auprès du Conseil d'État, qui les a rejetés le 1er décembre 2022 au motif que les accords du Ségur étaient un « exposé d'intentions » sans valeur juridique contraignante et que le principe d'égalité ne pouvait s'appliquer qu'aux agents d'un même corps. Cependant, bien que ces agents soient statutairement dans des conditions différentes, ils sont dans des situations strictement identiques dans le cadre de leurs fonctions. Ainsi, du fait du protocole de 2010 et des modalités d'application du Ségur, les écarts de salaires sont désormais conséquents entre deux soignants qui ont la même profession, le même diplôme et les mêmes responsabilités. Cet état de fait pourrait être constitutif d'une discrimination pouvant générer d'autres recours ; aussi il lui demande si des mesures de rééquilibrage sont prévues, en cohérence avec l'esprit du Ségur.

### Texte de la réponse

Le volet ressources humaines des accords du Ségur de la santé du 13 juillet 2020 a conduit, en plus du versement du complément de traitement indiciaire (CTI) de 183 euros net lors du Ségur, à revaloriser les grilles indiciaires de l'ensemble des personnels paramédicaux de la fonction publique hospitalière. En octobre 2021, les personnels paramédicaux de la catégorie A "sédentaire" ont ainsi bénéficié en moyenne d'un gain immédiat de reclassement de 15,2 points, l'équivalent de 71,23 euros brut par mois. En parallèle, les personnels paramédicaux de catégorie "active" ont bénéficié de gains de reclassement proches voire supérieurs. Par exemple, les personnels relevant des corps paramédicaux de catégorie B, regroupant les infirmiers, les personnels de rééducation et médicotechniques,



ont bénéficié d'un gain moyen de reclassement de 15,8 points, l'équivalent de 74,04 euros brut par mois. Des écarts peuvent être constatés au niveau des sommets de grilles entre les populations en catégorie "active" et "sédentaire", du fait essentiellement des perspectives de carrières différentes inhérentes à la composition de ces cohortes. En effet, les agents relevant des corps en catégorie "active" sont majoritairement en fin de carrière et évoluent sur les échelons les plus élevés de leur grille indiciaire. Par contraste, les personnels relevant des corps en catégorie "sédentaire" sont majoritairement en début de carrière. Enfin, comme le prévoit l'article 49 du décret n° 2021-1256, des concours réservés sont ouverts par les établissements aux personnels de la catégorie B "active" qui le souhaitent, afin de leur permettre d'intégrer leur corps analogue de catégorie A proposant ces perspectives de carrière renforcées. La voie de recrutement par concours pour le passage d'un corps de la catégorie B à un corps de la catégorie A s'inscrit dans le cadre réglementaire du droit de la fonction publique répondant au principe d'égal accès aux emplois publics applicable lors d'un changement de corps.