



RESSOURCES HUMAINES EN SANTÉ

➤ *Transformer les métiers et (re)valoriser ceux qui soignent*



183 € net mensuels pour tous les personnels non médicaux et sages-femmes des hôpitaux et EHPAD

50 € net mensuels en moyenne pour les aides-soignants et auxiliaires de puériculture

56 € net mensuels en moyenne pour les personnels paramédicaux de catégorie A

+ une revalorisation complémentaire des grilles de rémunération pour tous les personnels soignants, médico-techniques et de la rééducation au 1^{er} octobre 2021

1 010 € brut mensuels pour l'IESPE des personnels médicaux publics

et **3** **4** premiers échelons fusionnés et **3** supplémentaires créés en fin de grille de PH pour améliorer l'attractivité



AU TOTAL :



1 526 200
PERSONNELS NON MÉDICAUX



97 700
PERSONNELS MÉDICAUX



177 000
ÉTUDIANTS EN SANTÉ
ET INTERNES

+ REVALORISATION
DES INDEMNITÉS DE STAGE
DES ÉTUDIANTS MÉDICAUX
ET PARAMÉDICAUX

REVALORISÉS

L'ensemble de ces mesures représente plus de **9 milliards d'€ supplémentaires par an**. Ainsi, les métiers hospitaliers et médico-sociaux sont reconnus à la hauteur de l'engagement des professionnels qui les exercent

➤ Et pour aller plus loin sur...



LE CTI Une 1^{ère} extension du complément de traitement indiciaire est effective depuis juin 2021 pour les personnels des établissements sociaux et médico-sociaux rattachés aux établissements déjà éligibles. Une 2^{nde} extension sera ouverte prochainement à ceux des établissements médico-sociaux autonomes

... LE DIALOGUE SOCIAL Le dialogue social occupe une place essentielle dans la mise en œuvre du Ségur, au niveau national et au niveau local. En particulier, les établissements publics sont incités à engager des négociations locales pour mettre en pratique plusieurs mesures du Ségur visant à sécuriser les organisations et environnements de travail et apporter de la souplesse. Ces mesures portent sur l'aménagement du temps de travail, la valorisation de l'engagement collectif, la couverture des besoins en effectifs avec l'ouverture de 15 000 postes supplémentaires par des créations de postes et des forfaits d'heures supplémentaires ainsi que la résorption de l'emploi précaire.

... LES CAPACITÉS DE FORMATION

Leur augmentation à hauteur de 12 600 places est programmée jusqu'à 2022. Pour 2021, 3 600 places supplémentaires créées en IFSI et 3 600 en école d'aide-soignant ont été créées.

... LA PRATIQUE AVANCÉE INFIRMIÈRE Sa plus-value dans la prise en charge des patients n'étant plus à démontrer, le rôle de premier recours de ces professionnels a été renforcé en élargissant leur périmètre d'action, notamment avec la création d'un nouveau domaine sur les urgences. L'accès à la formation et au métier d'IPA sera simplifié et le nombre de places augmenté, avec pour objectif 3 000 professionnels en 2022 puis 5 000 en 2024



... L'INVESTISSEMENT À L'HÔPITAL ET EN EHPAD

L'amélioration du fonctionnement dans les services a été soutenu en priorité, avec 650 millions d'€ pour l'investissement dit « du quotidien ». En parallèle, 15,5 milliards d'€ ont été engagés pour le sanitaire, 1,4 milliard d'€ pour le médico-social et 2,1 milliards d'€ pour le numérique en santé, soit 19 milliards d'€ au total. De même, 450 autres millions d'€ ont été investis dans le médico-social, dont 125 millions pour le quotidien

... LA COOPÉRATION Les professionnels de santé aspirent à davantage de transversalité dans leur organisation et leur fonctionnement : en cela, les services d'accès aux soins (SAS) et les hôpitaux de proximité, qui associent hospitaliers et libéraux, sont de bons exemples de coopération interprofessionnelle

... LES LITS « À LA DEMANDE » Dans une approche plus souple du capacitaire, 50 millions d'€ ont été répartis dans les régions. Durant l'hiver 2020-2021, ils ont bénéficié à 280 établissements pour ouvrir 2 700 lits supplémentaires en fonction de leurs besoins identifiés, dans le cadre de la crise sanitaire et des épidémies hivernales

... LE MANAGEMENT Simplifier le fonctionnement interne de l'hôpital, améliorer sa gouvernance, c'est en partie capitaliser sur les bonnes pratiques mises en place durant la crise sanitaire. Concrètement, c'est mettre en place des outils pour redonner de la marge de manœuvre et de la souplesse, pour amener les établissements à s'en saisir en fonction de leur organisation et de leur contexte propres. Ces outils se sont traduits par le guide « Mieux manager pour mieux soigner »