



# Fédération Française de la Santé de la Médecine et de l'Action Sociale

---

## **CCN 51 : sous couvert « d'optimisation », la FEHAP veut tailler à la hache dans les acquis sociaux**

---

Humour ou provocation ? Dans « un souci *d'optimisation* de la CCN 51 » la FEHAP désire revisiter certaines dispositions. Pour cela, elle soumet aux organisations syndicales une proposition de rédaction nouvelle portant sur 7 ensembles de dispositions :

- les éléments complémentaires de rémunération
- la prime d'ancienneté et la majoration spécifique (pour les cadres)
- la reprise d'ancienneté à l'embauche (reflétant l' «expérience professionnelle»)
- la prime d'ancienneté et la majoration spécifique en cas de promotion
- diverses mesures proposées « dans un souci d'optimisation de la CCN 51 » concernant : les jours fériés, les indemnités conventionnelles de rupture du contrat de travail (licenciement, retraite...), la procédure disciplinaire, la procédure de licenciement pour motif économique, la majoration à 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés, la prime décentralisée.
- L'intégration des nouveaux métiers nés de l'évolution des techniques et des modes de prise en charge
- L'application de la convention collective aux médecins, pharmaciens et biologistes.

Pour encadrer les négociations, la FEHAP soumet préalablement aux Organisations Syndicales un projet d'accord de méthode dont le contenu, aussi bien sur le fond que sur la forme, est particulièrement inacceptable (avec notamment une date butoir fixant la fin des négociations au 31 janvier 2011).

Cet accord, signé par une seule organisation syndicale (la CFDT), a d'ailleurs fait l'objet d'une opposition majoritaire !

D'ici la fin de l'année, 7 réunions techniques sont toutefois programmées ; la FEHAP ayant pour objectif de soumettre le résultat des négociations à son Assemblée Générale de 2011.

Au vu des propositions de la FEHAP, un accord en bonne et due forme a peu de chance de voir le jour...

Que décidera alors l'Assemblée Générale 2011 de la FEHAP ?

Dénonciation possible de la CCN 51... assortie d'un projet de convention collective couvrant un champ plus large, comme par exemple celui de la branche UNIFED (CCN 51, CC 66, Croix Rouge, Centre de Lutte Contre le Cancer) ?

Dans l'immédiat, la FEHAP a mis son projet d'avenant sur la table.

Il se présente en 7 articles :

### **ARTICLE 1**

#### **Les éléments complémentaires de rémunération**

---

« Les coefficients actuellement affectés aux métiers conventionnels doivent être maintenus et constituer un plancher ».

Ils pourront être complétés par des éléments de rémunération à caractère non obligatoire par les structures. Ces éléments feront l'objet d'un encadrement national avec fixation de minima et de maxima.

## ARTICLE 2

### Ancienneté

---

#### Projet « d'optimisation »

- L'ancienneté est portée de 30 à 40 ans.
- Les 15 premières années : 3% tous les 3 ans.
- Au-delà et jusqu'à 40 années : 1% tous les 3 ans.

Soit 23% pour une ancienneté de 40 ans.

#### Actuellement CCN 51

*1% par an pendant 30 ans soit  
30%*

### Majoration spécifique

---

#### Projet « d'optimisation »

- Les cadres bénéficient d'une majoration de 3% tous les 3 ans dans la limite de 15 ans.

Soit 15% sur 15 ans.

#### Actuellement CCN 51

*1% par an dans la limite de 20 ans  
Soit 20% sur 20 ans.*

## ARTICLE 3

### Expérience professionnelle

---

#### Projet « d'optimisation »

A l'embauche, l'employeur décidera du pourcentage de la prime d'ancienneté ainsi que du pourcentage de la majoration spécifique pour les cadres, en fonction des contraintes rencontrées.  
(Marché de l'emploi, pénurie de certains personnels, particularismes géographiques...).

#### Actuellement CCN 51

*Actuellement reprise à 100% ou à  
75% selon les établissements  
précédents.*

## ARTICLE 4

### Promotion

---

#### Projet « d'optimisation »

A l'occasion d'une promotion, les salariés bénéficient du coefficient de base conventionnel du nouveau métier. Le cas échéant ils bénéficient d'un pourcentage d'ancienneté leur assurant au jour de la promotion un niveau de rémunération brute égal ou immédiatement supérieure au niveau de la rémunération brute antérieurement acquis.  
En cas de promotion dans un métier cadre la majoration spécifique est égale à 0%.

#### Actuellement CCN 51

*Le pourcentage d'ancienneté  
acquis est maintenu et le  
pourcentage d'ancienneté  
conservée détermine le  
pourcentage de majoration  
spécifique si la promotion se  
fait d'un métier non cadre à un  
métier cadre.*

## ARTICLE 5

### Optimisation de la CCN 51

---

#### Article 11.01

##### Projet « d'optimisation ».

**Jours Fériés** : Application des dispositions légales et réglementaires.

NB : « les hasards du calendrier » font que le salarié, en sus de ses jours de repos, bénéficie, en moyenne, de 7 à 8 jours de repos au titre des jours fériés (qui sont au nombre de 11).

##### Actuellement CCN 51

*11 fériés quel que soit leur jour dans la semaine.*

*Nb : Si un jour férié tombe un jour de repos du salarié, ce dernier bénéficie d'un jour de repos supplémentaire en compensation*

#### Article 15.02.3 :

##### Projet « d'optimisation ».

##### Indemnité de licenciement

Application des dispositions légales et réglementaires. **Soit** :

- ➔ *1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté*
- ➔ *Auxquels s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.*

##### Actuellement CCN 51

**Non cadres** : Indemnités légales.

*Si plus de 2 ans d'ancienneté :*

*½ mois par année – maximum 6 mois*

**Cadres** : Indemnités légales.

*Si plus de 2 ans d'ancienneté :*

*1 mois par année – maximum 12 mois*

**NB** : *pour certaines catégories de cadres le maximum est porté à 18 mois*

#### Article 15.03.02 :

##### Projet « d'optimisation ».

##### Allocation de départ à la retraite

Application des dispositions légales et réglementaires.

**Soit** :

- ➔ *1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté*
- ➔ *Auxquels s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.*

##### Actuellement CCN 51

*L'allocation n'est versée qu'à compter de 10 ans d'ancienneté*

*10 à 15 ans : 2 mois*

*15 à 19 ans : 3 mois*

*19 à 22 ans : 4 mois*

*22 à 25 ans : 5 mois*

*25 ans et + : 6 mois*

#### Article 05.06.2

##### Projet « d'optimisation ».

##### Heures Supplémentaires

Le 100% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi les dimanches et les jours fériés est supprimé.

#### Article A3.1.3

##### Projet « d'optimisation ».

##### Prime décentralisée

A défaut d'accord collectif, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont définies par décision unilatérale de l'employeur

#### Article 03.01.6

##### Projet « d'optimisation ».

##### Attribution et pouvoirs des délégués du personnel :

Attributions définies par les dispositions légales et réglementaires.

#### Article 15.02.1.6.1

##### Projet « d'optimisation ».

En matière de licenciements pour motif économique, les représentants du personnel sont consultés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### ARTICLE 6

#### Nouveaux métiers

##### Projet « d'optimisation ».

Intégration des nouveaux métiers nés de l'évolution des techniques, des modes de prise en charge.

L'intégration sera modulable en fonction des métiers concernés.

Lorsque l'intégration de nouveaux métiers aura été retenue, elle se fera en tenant compte du niveau de rémunération existant dans les autres conventions collectives du champ de la protection sociale.

### ARTICLE 7

#### Médecins

##### Projet « d'optimisation ».

Article 20.01 Domaine d'application

L'article 20.01 est désormais comme suit :

« Le présent titre précise les dispositions particulières applicables aux médecins, pharmaciens et biologistes exerçant à titre permanent – à temps plein ou à temps partiels :

- dans les établissements ayant fait le choix de son application ;
- dans les établissements, admis à participer à l'exécution du service public hospitalier à la date de publication de la loi n° 20096879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, suivants : sanatoriums, préventoriums, aériums, maisons d'enfants à caractère sanitaire, établissements de rééducation fonctionnelle et établissements psychiatriques. ».

NB : dans cette nouvelle rédaction, l'application ou non de la CCN 51 aux médecins, pharmaciens et biologistes semble ne plus dépendre que de la seule volonté de l'employeur...

Depuis 11 ans les salariés des établissements FEHAP ont supporté une **perte** de salaire de **19,34%** par rapport aux salariés français des autres secteurs d'activités.

Aujourd'hui, pour faire bonne mesure, la **FEHAP s'attaque** aux acquis des salariés. La 1<sup>ère</sup> réunion technique du 6 juillet 2010 s'est **conclue sur un désaccord** quant à l'accord de méthode relatif à la révision de la convention...

La rentrée sera chaude et seule une forte mobilisation des salariés pourra sauver la CCN 51 !

**Contact :** Marie-Pierre BOUDE : 06.74.08.69.17