



**SANTÉ
SOCIAL**

La FEHAP solde notre convention collective !

Les négociations portant sur la révision de la convention collective, terminées ce 27 juin dernier, se sont traduites par un an de dialogue de sourds, un an d'incompréhension...

Cette révision, voulue par la FEHAP, portait sur les dispositions conventionnelles jugées trop couteuses, voire embarrassantes, notamment : la prime d'ancienneté, la majoration spécifique pour les cadres, les règles de promotion, l'indemnité de licenciement, l'allocation de départ à la retraite, la récupération des jours fériés, les heures supplémentaires, le licenciement disciplinaire, les prérogatives des délégués syndicaux...

Toutes ces dispositions conventionnelles sont revues à la baisse dans un avenant que la FEHAP met à la signature jusqu'au 18 juillet.

Aucune contrepartie, les salariés sont méprisés !!

(voir plus loin les tableaux synoptiques qui rappellent les dispositions actuellement en vigueur et qui reprennent les propositions de la FEHAP et les positions de la CFE-CGC).

Faute de signature, le Conseil d'administration de la FEHAP devrait donc être amené à se positionner sur une

**Dénonciation partielle de la convention collective
dont l'ampleur reste à découvrir...**

Lors de la commission paritaire du 04 juillet, la FEHAP, dans sa grande bonté, nous propose une augmentation de la valeur du point de...0% !!

Après une suspension de séance demandée par la CFE-CGC, les Organisations Syndicales, unanimes, ont quitté la réunion !

STOP à la casse des acquis sociaux !

La FEHAP ne craint plus la politique du pire.

**Tous ensemble, il faudra s'opposer au
démantèlement de notre convention collective.**

Texte Actuel de la CCN 51	Modifications proposées par la FEHAP	Commentaires de la CFE- CGC
<p align="center"><u>Evolution de l'ancienneté</u></p> <p>L'ancienneté évolue de 1% par an pendant 30 ans pour l'ensemble des personnels.</p> <p>Le plafond de la prime d'ancienneté est en conséquence de 30%.</p>	<p align="center"><u>Evolution de l'ancienneté</u></p> <p>La prime d'ancienneté évolue jusqu'à 37% sur 41 ans pour l'ensemble des personnels dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1% par an jusqu'à la 10^{ème} année d'ancienneté incluse, - le pourcentage est égal à 9% pendant la 10^{ème}, 11^{ème} et 12^{ème} année d'ancienneté, - de 3% tous les 3 ans à compter du premier jour de la 13^{ème} année jusqu'à la 30^{ème} année d'ancienneté incluse, - le pourcentage est égal à 30% pendant la 31^{ème} année d'ancienneté, - de 1% tous les 2 ans à compter du 1^{er} jour de la 32^{ème} année jusqu'à la 37^{ème} année d'ancienneté incluse, - de 1% par an à compter du 1^{er} jour de la 38^{ème} année jusqu'à la 41^{ème} année d'ancienneté incluse. 	<p align="center"><u>Evolution de l'ancienneté</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'évolution de l'ancienneté n'est pas le point sur lequel la CFE-CGC est le plus en désaccord. - Le dispositif proposé les 10 premières années, est inchangé par rapport au dispositif appliqué aujourd'hui, - De la 10^{ème} à la 31^{ème} année d'ancienneté, le dispositif proposé est pénalisant pour les salariés, - Ce n'est qu'à partir de la 32^{ème} année d'ancienneté que le dispositif est plus attractif. En effet la progression de l'ancienneté va jusqu'à 37% (contre un plafond de 30% aujourd'hui). <p>Attention, un salarié ayant aujourd'hui 38 ans d'ancienneté ne percevra pas 34% de prime d'ancienneté lors de l'application de cet avenant. Il percevra :</p> <ul style="list-style-type: none"> →31% après l'application de cet avenant, puis, →32% 2 ans après la date d'application, puis, →33% 4 ans après la date d'application, puis, →34% 6 ans après la date d'application.
<p align="center"><u>Reprise de l'ancienneté lors du recrutement</u></p> <p>100 % pour une ancienneté dans la qualification acquise dans le cadre de la CCN 51, 75 % dans un cadre autre que celui de la CCN 51.</p>	<p align="center"><u>Reprise de l'ancienneté lors du recrutement</u></p> <p>30% dans tous les cas, même en l'absence de qualification.</p>	<p align="center"><u>Reprise de l'ancienneté lors du recrutement</u></p> <p>Pour la CFE-CGC, les conditions de reprise de l'ancienneté constituaient un point négociable, pas forcément en défaveur du candidat (loi du marché oblige). La suite des négociations n'a pas permis d'approfondir ce point...</p>
<p align="center"><u>Majoration spécifique des personnels cadres</u></p> <p>Cette majoration vient en sus de la prime d'ancienneté.</p> <p>Elle évolue de 1% par an pendant 20 ans pour l'ensemble des personnels cadres.</p> <p>Le plafond de la majoration spécifique est en conséquence de 20%.</p>	<p align="center"><u>Majoration spécifique des personnels cadres</u></p> <p>Mise en place d'un complément de rémunération pour tenir compte de l'acquisition progressive d'une technicité, par la création de 5 échelons.</p> <p>Débutant : cadre sans expérience dans le métier et jusqu'à la 3^{ème} année incluse → pas de complément.</p> <p>Junior : cadre avec une expérience dans le métier entre 4 ans et la 8^{ème} année incluse → complément de 5% du salaire de base.</p> <p>Confirmé : cadre avec une expérience dans le métier entre 9 ans et la 13^{ème} année incluse → complément de 10% du salaire de base.</p> <p>Sénior : cadre avec une expérience dans le métier entre 14 ans et la 19^{ème} année incluse → complément de 15% du salaire de base.</p> <p>Expert : cadre avec une expérience dans le métier égale ou supérieure à 20 ans → complément de 20% du salaire de base.</p>	<p align="center"><u>Majoration spécifique des personnels cadres</u></p> <p>La CFE-CGC demande l'intégration de la majoration spécifique des personnels cadres dans le coefficient de référence, avec la création de 3 échelons (<u>intégrés</u> dans le coefficient de référence au moment de leur acquisition).</p> <p>La FEHAP met en place 5 niveaux de complément de technicité, avec une répartition défavorable sur l'ensemble de la carrière des personnels cadres. Ce « <i>complément technicité</i> » vient compléter le salaire du coefficient de référence.</p>

<p><u>Reprise de la majoration spécifique lors du recrutement des cadres</u></p> <p>Expérience professionnelle dans des fonctions de même nature dans un établissement appliquant la CCN51 → reprise à 100%.</p> <p>Si l'expérience n'a pas été acquise dans un établissement appliquant la CCN51 → Pas de reprise.</p>	<p><u>Reprise de la majoration spécifique lors du recrutement des cadres</u></p> <p>La FEHAP propose une reprise de la totalité de l'ancienneté acquise dans des fonctions de même nature en qualité de cadre antérieurement exercées, sans distinguer la convention appliquée dans l'établissement dans lequel l'expérience a été acquise.</p>	<p><u>Reprise de la majoration spécifique lors du recrutement des cadres</u></p> <p>La CFE-CGC a obtenu satisfaction sur ce point puisque la FEHAP proposait initialement une reprise d'ancienneté à hauteur de 30%.</p> <p>Toute reprise en dessous de 100% n'aurait eu aucun sens !</p>
<p><u>Promotion</u></p> <p>Les salariés conservent dans leur nouveau métier le % d'ancienneté acquis dans l'ancien métier lors de la promotion.</p> <p>En cas de promotion de métier non cadre à un métier cadre, le % d'ancienneté conservée fixe le % de la majoration spécifique.</p>	<p><u>Promotion</u></p> <p>La FEHAP propose la mise en place d'une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre l'ancien et le nouveau métier.</p> <p>Mise en place d'une indemnité de promotion si l'écart entre l'ancien et le nouveau métier est inférieur à 10% (indemnité en points, versée mensuellement jusqu'au terme de la carrière, non maintenue en cas de nouvelle promotion).</p>	<p><u>Promotion</u></p> <p>La CFE-CGC estime que cette augmentation d'au moins 10% hors prime décentralisée rendra plus juste le système des promotions (dans son principe, le nouveau système aurait évité que le salarié promu ne perçoive une rémunération supérieure à celle d'un salarié déjà expérimenté en place au même niveau de qualification).</p> <p>Toutefois, la CFE-CGC est en désaccord avec la FEHAP sur la mise en place pratique de ce système et sur l'évolution de carrière du salarié une fois promu.</p>
<p><u>Récupération des jours fériés</u></p> <p>La CCN51 prévoit la récupération des jours fériés aussi bien pour le salarié qui a travaillé un jour férié que pour celui qui n'a pas travaillé ce jour-là, en raison d'une coïncidence avec un jour de repos.</p>	<p><u>Récupération des jours fériés</u></p> <p>La FEHAP propose le maintien du dispositif actuel relatif au chômage des jours fériés, sous certaines conditions. Pourront récupérer les jours fériés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les salariés ayant travaillé un jour férié (maintien du dispositif actuel), - Les salariés dont un jour de repos coïncide avec un jour férié (hors repos hebdomadaire), <p>- Pour les salariés en repos hebdomadaire, il n'y aura plus de récupération en cas de coïncidence avec un jour férié.</p>	<p><u>Récupération des jours fériés</u></p> <p>Les jours fériés qui tomberont un jour identifié comme repos hebdomadaire (RH) ne seront plus récupérables.</p> <p>La CFE-CGC estime que la proposition de la FEHAP est inadmissible puisque en dessous du dispositif actuel, sans aucune contrepartie financière.</p>
<p><u>Licenciement disciplinaire</u></p> <p>Un licenciement pour faute non grave ne peut être engagé que si le salarié a fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions.</p>	<p><u>Licenciement disciplinaire</u></p> <p>Suppression de l'exigence des deux sanctions préalables avant un licenciement pour faute non grave.</p>	<p><u>Licenciement disciplinaire</u></p> <p>La CFE-CGC, très inquiète, a proposé le maintien d'au moins une sanction préalable avant un licenciement pour faute non grave (droit à l'erreur).</p>

<p align="center"><u>Indemnités de licenciement</u></p> <p>Pour les salariés licenciés ayant un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'indemnité légale de licenciement est versée (1/5 mois).</p> <p>Pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins de deux ans ininterrompue chez le même employeur, l'indemnité est calculée sur la base d'un ½ mois de salaire plafonnée à 6 mois.</p> <p>Pour les salariés cadres, l'indemnité est calculée sur la base d'un mois de salaire par année d'ancienneté plafonnée à 12 mois.</p>	<p align="center"><u>Indemnités de licenciement</u></p> <p>En matière d'indemnité de licenciement la FEHAP propose l'application des dispositions légales et réglementaires (Code du travail) à savoir 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté.</p> <p>La FEHAP supprime la distinction entre cadres et non cadres.</p>	<p align="center"><u>Indemnités de licenciement</u></p> <p>La proposition de la FEHAP pénalise tous les salariés, et plus encore les cadres. Cette proposition est inadmissible.</p>
<p align="center"><u>Licenciement collectif économique</u></p>	<p align="center"><u>Licenciement collectif économique</u></p> <p>Suppression de l'obligation conventionnelle de consultation des délégués syndicaux en matière de recherche de mesures de reclassement.</p>	<p align="center"><u>Licenciement collectif économique</u></p> <p>On peut s'interroger sur l'intérêt d'une telle mesure si ce n'est de chercher à réduire le rôle des délégués syndicaux. Cette mesure porte atteinte aux prérogatives conventionnelles des délégués syndicaux.</p>
<p align="center"><u>Allocation de départ à la retraite</u></p> <p>Pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté, les dispositions légales s'appliquent.</p> <p>Pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté, l'allocation de départ à la retraite est égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 10 à 15 ans d'ancienneté → 1 mois de salaire, 2 mois pour les cadres, - de 15 à 19 ans → 3 mois de salaire, - de 19 à 22 ans → 4 mois de salaire, - de 22 à 25 ans → 5 mois de salaire, - de 25 ou plus → 6 mois de salaire. 	<p align="center"><u>Allocation de départ à la retraite</u></p> <p>La FEHAP propose pour le départ à la retraite</p> <p>1) A l'initiative de l'employeur : Application des dispositions légales et réglementaires</p> <p>2) A l'initiative du salarié : Montant maximum de l'allocation de départ à la retraite porté de 6 à 7 mois, sur les bases suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 10 à 14 ans d'ancienneté → 1 mois de salaire, - de 15 à 19 ans d'ancienneté → 2 mois de salaire, - de 20 à 24 ans d'ancienneté → 3 mois de salaire, - de 25 à 29 ans d'ancienneté → 4 mois de salaire, - de 30 à 34 ans d'ancienneté → 5 mois de salaire, - de 35 à 39 ans d'ancienneté → 6 mois de salaire, - de 40 ans ou plus → 7 mois de salaire. 	<p align="center"><u>Allocation de départ à la retraite</u></p> <p><u>Pour la CFE-CGC ce point est non négociable.</u></p> <p>Le nouveau dispositif pénalise tous les salariés, cadres et non cadres, le préjudice sera important.</p> <p>Un salarié ayant aujourd'hui une ancienneté de 25 ans perçoit, lors de son départ en retraite, une indemnité équivalente à 6 mois de salaire. Demain il percevrait une indemnité équivalente à 4 mois de salaire seulement...</p>

<p align="center"><u>Heures supplémentaires</u></p> <p>La CCN51 prévoit une majoration de 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés.</p>	<p align="center"><u>Heures supplémentaires</u></p> <p>La FEHAP propose la suppression du taux de majoration à 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés.</p> <p>Remplacement par les taux légaux de majoration en fonction du rang des heures supplémentaires (25 ou 50%).</p>	<p align="center"><u>Heures supplémentaires</u></p> <p>La CFE-CGC estime que cette mesure pénalisera des salariés ayant une vraie contrainte ajoutée.</p> <p>Cette mesure touchera davantage les catégories n'ayant pas un coefficient élevé.</p>
<p align="center"><u>Éléments complémentaires de rémunération</u></p>	<p align="center"><u>Éléments conventionnels complémentaires de rémunération</u></p> <p>La FEHAP propose la mise en place d'indemnités de 10 à 90 points pouvant être attribuées au vu des éléments ci-dessous :</p> <p>Des actions de professionnalisation, des pratiques avancées dans le cadre de la coopération entre professionnels, de particularités géographiques locales, de missions particulières et de sujétions particulières.</p> <p>Priorité donnée à la négociation d'entreprise.</p>	<p align="center"><u>Éléments conventionnels complémentaires de rémunération</u></p> <p>La CFE-CGC souligne que des dispositions extra-conventionnelles, qui ont en pratique un effet sensiblement équivalent, existent déjà dans de nombreux établissements.</p> <p>Une disposition conventionnelle prévoyant l'attribution de points supplémentaires en lien avec l'existence de conditions particulières est bien sûr envisageable.</p> <p>Pour la CFE-CGC elle doit nécessiter toutefois, pour sa mise en œuvre, un accord d'entreprise qui en définira les modalités d'application et de suivi.</p> <p>Attention, les éléments complémentaires donnés à certains salariés au plan local auront été retirés à d'autres salariés au plan national (*)</p> <p><i>(*) En vertu même du principe énoncé par la FEHAP : Il s'agit, à dépense constante, de réduire les avantages au niveau de la CCN 51, pour redistribuer, au niveau des établissements et <u>sans aucune obligation ni garantie</u>, les masses financières économisées !</i></p>
<p align="center"><u>Délégués du personnel</u></p>	<p align="center"><u>Délégués du personnel</u></p> <p>L'information sur les licenciements disciplinaires ne sera donnée aux délégués du personnel qu'après la notification de la rupture du contrat de travail du salarié concerné.</p>	<p align="center"><u>Délégués du personnel</u></p> <p>La CFE-CGC ne voit aucun intérêt à cette mesure.</p>
<p align="center"><u>Prime décentralisée</u></p>	<p align="center"><u>Prime décentralisée</u></p> <p>Aucune modification sur le fond n'est apportée au texte actuel de la CCN51.</p> <p>Les modalités d'attribution et la périodicité de versement devront être convenues par accord collectif conclu dans les conditions légales et réglementaires et non plus par protocole d'accord.</p>	<p align="center"><u>Prime décentralisée</u></p> <p>Sous la pression de la CFE-CGC, la FEHAP a renoncé à modifier sur le fond le texte actuel de la convention collective.</p>