



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

MORT ANNONCEE DE LA CCN 51 ?

Les négociations portant sur la révision de la CCN 51, commencées en juin 2010, arriveront bientôt à leur terme.

L'Assemblée Générale de la FEHAP, qui se réunira le 30 mars 2011, proposera sans nul doute de prolonger les négociations jusqu'au 30 juin 2011.

Les 3 mois supplémentaires de négociation constituent la dernière possibilité d'éviter une dénonciation, probablement partielle, de la Convention Collective.

Devant ce risque majeur, nous nous devons de faire des propositions, afin de ne pas rompre le dialogue social et de ne pas précipiter la mise en œuvre d'une dénonciation.

La **CFE-CGC** qui a, depuis longtemps, mis en évidence la paupérisation des salariés du secteur, affirme que la révision ne peut aboutir à une dégradation supplémentaire des rémunérations conventionnelles.

La **CFE-CGC** a donc fait des propositions redistribuant la masse salariale de manière plus pertinente et plus juste.

Vous trouverez ci-après les tableaux reprenant les thèmes abordés lors des négociations, avec un rappel des dispositions actuelles de la CCN 51, les propositions de la FEHAP, et les propositions de la **CFE-CGC**.

En outre, la **CFE-CGC** a demandé que soient négociés les points incontournables suivants :

- Responsable paramédicaux : La **CFE-CGC** revendique que ces personnels aient un statut de cadre (avec un complément diplôme s'il y a lieu).
- LMD : La **CFE-CGC** demande la transposition dans la CCN 51 du protocole LMD de la Fonction Publique Hospitalière.
- Composition des collèges électoraux : la **CFE-CGC** demande la suppression de l'article A2.2 déterminant la répartition des personnels dans les collèges électoraux qui n'est pas conforme au Code du Travail.

L'écart est grand entre les propositions FEHAP et celles de la **CFE-CGC**.

La partie est loin d'être gagnée et le risque de dénonciation, même partielle, plane toujours sur la Convention Collective.

Les trois mois à venir seront décisifs.

Texte Actuel de la CCN 51	Modifications proposées par la FEHAP	Propositions CFE- CGC
<p>Evolution de l'ancienneté :</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>Evolution de l'ancienneté :</p> <p>La prime d'ancienneté évolue jusqu'à 36% sur 41 ans pour l'ensemble des personnels dans les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3% tous les 3 ans, à compter du 1^{er} jour de la 4^{ème} année d'ancienneté, jusqu'à la 30^{ème} année d'ancienneté incluse, - 1% au titre de la 31^{ème} année d'ancienneté, - 1% au titre de la 3^{ème} année d'ancienneté, - 1% tous les 2 ans dans la limite globale de 36% à compter du 1^{er} jour de la 33^{ème} année d'ancienneté. 	<p>Evolution de l'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1% par an jusqu'à 10 % (atteint la 11^{ème} année). - 3% tous les 3 ans jusqu'à 30% (atteint la 32^{ème} année) avec passage à 13% à compter de la 14^{ème} année. - 2% tous les 3 ans, avec passage à 32% la 35^{ème} année avec un pourcentage maximum de 36% (atteint la 41^{ème} année). <p>Ce processus permettrait d'une part de fidéliser les nouveaux salariés et d'autre part d'avoir un déroulement de carrière sur 41 ans.</p>
<p>Majoration spécifique des personnels cadres</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>Majoration spécifique des personnels cadres</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><u>Débutant</u> : les 3 premières années : pas de complément.</p> <p><u>Junior</u> : 5% du coefficient de base (entre 4 et 8 ans d'exercice).</p> <p><u>Confirmé</u> : 10% (entre 9 ans et 13 ans d'exercice).</p> <p><u>Sénior</u> : 15% (entre 14 et 19 ans d'exercice).</p> <p><u>Expert</u> : 20% (pour 20 ans et plus).</p>	<p>Majoration spécifique des personnels cadres</p> <p>La CFE-CGC propose l'intégration de la majoration spécifique dans le coefficient de référence, avec la création de 3 échelons :</p> <p>Le 1^{er} échelon : 5% après 1 an,</p> <p>Le 2nd échelon : 10% après 9 ans,</p> <p>Le 3^{ème} échelon : 20% après 16 ans.</p>
<p>Reprise d'ancienneté lors de recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si l'ancienneté a été acquise dans un établissement appliquant la CCN51 → Reprise à 100%. - Si l'établissement en question n'applique pas la CCN51 → Reprise de l'ancienneté à hauteur à 75%. 	<p>Reprise d'ancienneté lors de recrutement</p> <p>La FEHAP propose que la reprise de l'ancienneté se fasse à hauteur de 30%, sans distinguer la convention appliquée dans l'établissement dans lequel l'expérience a été acquise.</p>	<p>Reprise d'ancienneté lors de recrutement</p> <p>Pour la CFE-CGC, cette reprise d'ancienneté est un point négociable.</p>

<p style="text-align: center;">Reprise de la majoration spécifique lors du recrutement des cadres.</p> <p>Si l'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 style="text-align: center;">Reprise de la majoration spécifique lors du recrutement des cadres.</p> <p>La FEHAP propose que la reprise de la majoration spécifique des cadres se fasse à hauteur de 30%, sans distinguer la convention appliquée dans l'établissement dans lequel l'expérience a été acquise.</p>	<p style="text-align: center;">Reprise de la majoration spécifique lors du recrutement des cadres.</p> <p>La CFE-CGC exige que cette reprise se fasse à hauteur de 100%, afin que l'expertise en question soit reconnue. Toute reprise en dessous de 100% n'aurait aucun sens !</p>
<p style="text-align: center;">Promotion</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 majoration spécifique.</p>	<p style="text-align: center;">Promotion</p> <p>La FEHAP propose une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier. La prime d'ancienneté dans le nouveau métier est égale à 0%. Lors d'une promotion dans un métier cadre le salarié est positionné dans l'échelon débutant du nouveau métier.</p>	<p style="text-align: center;">Promotion</p> <p>La CFE-CGC propose que les salariés bénéficient d'une augmentation d'au moins 10% hors prime décentralisée entre l'ancien métier (ancienneté comprise) et le nouveau métier (sans ancienneté). L'indemnité de promotion est fixée en points.</p>
<p style="text-align: center;">Récupération des jours fériés</p> <p>La CCN51 prévoit la récupération des jours fériés aussi bien pour les salariés qui ont travaillé un jour férié que pour ceux qui n'ont pas travaillé ce jour-là.</p>	<p style="text-align: center;">Récupération des jours fériés</p> <p>La FEHAP propose que les jours fériés non travaillés ne soient plus récupérés.</p>	<p style="text-align: center;">Récupération des jours fériés</p> <p>La CFE-CGC propose que si le jour férié «tombe» sur un repos hebdomadaire sa non-récupération s'accompagne d'une contrepartie financière.</p> <p>Si le jour férié «tombe» sur un repos compensateur, un JRTT, ou un jour non travaillé du fait de l'organisation de travail, le jour férié reste récupérable.</p>
<p style="text-align: center;">Indemnités de licenciement</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 style="text-align: center;">Indemnités de licenciement</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 style="text-align: center;">Indemnités de licenciement</p> <p>Devant l'écart considérable entre ces deux dispositifs un accord sur ce point semble impossible.</p>

<p style="text-align: center;">Licenciement disciplinaire</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 style="text-align: center;">Licenciement disciplinaire</p> <p>Cette disposition est supprimée.</p>	<p style="text-align: center;">Licenciement disciplinaire</p> <p>La CFE-CGC propose le maintien d'une sanction préalable avant un licenciement pour faute non grave (droit à l'erreur).</p>
<p style="text-align: center;">Indemnités de départ en retraite</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 style="text-align: center;">Indemnités de départ en retraite</p> <p>La FEHAP propose pour les salariés ayant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 10 à 14 ans → 1/2 mois de salaire, - de 15 à 19 ans → un mois et demi de salaire, - de 20 à 24 ans → 2 mois de salaire, - de 25 à 29 ans → 4 mois de salaire, - de 30 à 34 ans → 5 mois de salaire, - de 35 à 39 ans de salaire → 6 mois de salaire, - de 40 ans ou plus d'ancienneté → 7 mois de salaire. 	<p style="text-align: center;">Indemnités de départ en retraite</p> <p>Pour la CFE-CGC ce point est non négociable.</p>
<p style="text-align: center;">Heures supplémentaires</p> <p>La CCN51 prévoit une majoration de 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés.</p>	<p style="text-align: center;">Heures supplémentaires</p> <p>La FEHAP propose la suppression de la majoration à 100% et remplace par les taux légaux de majoration en fonction du rang des heures supplémentaires (25 ou 50%).</p>	<p style="text-align: center;">Heures supplémentaires</p> <p>La CFE-CGC propose le maintien du taux à 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés. Le travail effectué ces jours-là est bien une contrainte ajoutée.</p>
<p style="text-align: center;">Éléments complémentaires de rémunération</p>	<p style="text-align: center;">Éléments complémentaires de rémunération</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 style="text-align: center;">Éléments complémentaires de rémunération</p> <p>La CFE-CGC souligne que des dispositions extra-conventionnelles existent déjà dans de nombreux établissements. Une disposition conventionnelle prévoyant l'attribution de points supplémentaires en lien avec l'existence de conditions particulières est envisageable.</p> <p>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 style="text-align: center;">Médecins</p> <p>Suite à la loi HPST du 21 juillet 2009, le texte de la CCN51 ne se voit modifier que par la disparition de la «notion d'établissement participant au service public hospitalier».</p>		<p>Les dispositions relatives à l'application de la CCN 51 ne doivent pas être modifiées, à l'exception de la mise en conformité de la CCN 51 avec la loi HPST.</p>