



COMMISSION PARITAIRE CCNT 51 DU JEUDI 04 JUILLET 2019

Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée Fédération Nationale de l'Action Sociale

ORDRE DU JOUR

1. Mutuelle frais de santé : présentation des comptes et échanges
2. Projet d'accord sur les négociations dans la CCN51 et calendrier des négociations
3. Convention collective CCN 51 – Perspectives
4. Egalité professionnelle
5. Classifications
6. Bas salaires
7. Questions diverses

1. MUTUELLE FRAIS DE SANTÉ : PRÉSENTATION DES COMPTES ET ÉCHANGES

ARRA conseil présente le bilan de l'accord sur la complémentaire santé. Mr Regat indique que dans le cadre de la mise en œuvre de la loi 100 % santé, il faudra refaire un accord d'ici au 1^{er} janvier 2020 et confirme que la réserve de près de 6 millions d'euros devrait permettre de l'absorber sans difficultés. La présentation qui est faite montre que l'accord est très équilibré même avec le relèvement de la base 1 en termes de prestations.

Toutefois, on constate que le principe de mutualisation du régime est peu utilisé. À cette étape 22000 adhérents sur 300 000 potentiels. Il y a un énorme effort de communication à faire notamment dans les petites structures.

2. PROJET D'ACCORD SUR LES NÉGOCIATIONS DANS LA CCN 51 ET CALENDRIER DES NÉGOCIATIONS

La FEHAP procède à une relecture de l'accord qui définit les thèmes de négociation pour les prochaines commissions paritaires. Constat est fait que l'ensemble de nos revendications ont été prises en compte et principalement celles portant sur le fait qu'à tout moment nous pourrions porter des revendications ainsi que la négociation annuelle sur les salaires et non tous les 4 ans.

La CFDT s'indigne, car le texte prévoit la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle alors qu'elle considère que ce thème doit être discuté au niveau de la BASS. Tout au long de cette réunion, la CFDT ne cessera de faire en sorte que le niveau des négociations soit porté à la BASS. Elle considère que l'heure est à la négociation d'une convention collective unique, et ce, de manière urgente.

La FEHAP répond que les accords signés au niveau de la BASS viendront en complément de ceux qui seront négociés dans la convention collective.

Pour FO, nous avons précisé d'une part que nous n'étions pas d'accord avec ce point, que nous serions attentifs à la préservation de la Convention collective du

31/10/51 (FEHAP). D'autre part, nous avons demandé que l'employabilité des salariés ne figure pas dans les négociations.

L'accord est mis à signature après modifications

3. CONVENTION COLLECTIVE CCN 51 – PERSPECTIVES

La présidente de la FEHAP a évoqué lors de son élection que la FEHAP avait plusieurs défis à relever et plus particulièrement celui de l'évolution conventionnelle au travers du parcours professionnel des salariés. Tout peut être discuté, bas salaires, minimum conventionnel, évolution professionnelle, la recherche d'attractivité de la CCN.

Le conseil d'administration souhaite qu'une réflexion s'engage avec les organisations syndicales, mais également l'ensemble des établissements. Mr Morel précise qu'il ne s'agit aucunement d'envisager une dénonciation de la convention collective ni d'une nouvelle refonte et en tout cas dans un 1^{er} temps cette évolution se fera à moyens constants. La FEHAP précise qu'elle regardera les engagements du gouvernement sur certains sujets ainsi que les moyens octroyés pour éventuellement s'en saisir.

Pour FO, nous avons déclaré qu'il s'agissait d'un projet ambitieux, qu'il y avait peut-être là une possibilité d'évolution professionnelle pour les salariés en leur facilitant l'accès non seulement à la formation professionnelle, mais également à un poste dans un établissement du même secteur conventionnel. Nous serons vigilants en matière de protection des droits et garanties pour les personnels.

4. EGALITÉ PROFESSIONNELLE

La FEHAP propose d'entamer dès le mois de septembre la négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle et demande aux organisations syndicales de faire part de leurs revendications sur ce dossier.

Pour FO, nous avons demandé que la FEHAP communique des données chiffrées, sur les écarts de rémunération si toutefois il en existe, car si la CCN est appliquée correctement, il n'y devrait pas en avoir, ainsi que la démographie du secteur.

La FEHAP nous transmettra un plan détaillé pour septembre. Ce document sera une base de travail qui permettra de poser les revendications de chacune des organisations syndicales.

5. CLASSIFICATIONS

Ce point a été abordé lors de l'échange du point 3.

6. BAS SALAIRES

La FEHAP nous propose puisque nous avons demandé que ces points soient portés à l'ordre du jour ce que nous souhaitons.

FO : nous avons rappelé que ces 2 points sont liés, puisque le minimum conventionnel a été négocié à la demande de FO, il y a une dizaine d'années pour faire en sorte qu'aucun salaire ne soit en deçà du niveau du SMIC en attendant la révision des classifications. Or l'avenant sur les classifications de 2017 n'a rien réglé. Et force est de constater que si aucune négociation ne s'ouvre, nous aurons de plus

en plus de coefficients en dessous du SMIC. Et en 2021 si rien ne change les aides-soignants et les AMP seront rémunérés au SMIC.

Pour la FEHAP, cela devrait se régler avec l'ouverture des négociations sur le parcours professionnel.

Ce qui, nous leur répondons, ne nous satisfait absolument pas.

7. QUESTIONS DIVERSES

FORCE OUVRIERE : la presse relate que la FEHAP a demandé à la ministre de la Santé les moyens d'appliquer la prime de 118, 50 euros bruts qu'elle a accordés aux personnels des urgences dans la fonction publique. La Ministre ayant donné son accord, nous demandons à la FEHAP ce qu'elle compte faire.

La CFDT n'est pas d'accord avec ce point considérant que c'est discriminant par rapport aux autres services !!!! Et elle demande la transposition du dispositif Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations non signé par FO dans la fonction publique
Mr Morel nous répond qu'un avenant va être soumis à signature.

FORCE OUVRIERE : nous demandons que l'application de la prime fonctionnelle des 11 points versés aux personnels qualifiés définis à l'article A1.1 de l'annexe 1 de la Convention collective du 31 octobre 1951 soit élargie aux personnels travaillant dans les services de gériatrie. Les personnes âgées relevant des EHPAD et des services de longue durée se retrouvent régulièrement, faute de place, en service de gériatrie. Les personnels de gériatrie doivent par conséquent pouvoir avoir droit à la prime de 11Points.

FIN DE SÉANCE À 16H00
PROCHAINE COMMISSION PARITAIRE LE 05 SEPTEMBRE 2019

Paris, le 15 juillet 2019

Pour la délégation FO :

Jean-Pierre ARDUIN, Franck HOULGATTE, Catherine ROCHARD et Isabelle TESSIER