



LA FEHAP MENACE DE 2 ACCORDS UNILATÉRAUX SI NOUS NE SIGNONS PAS LES AVENANTS DANS LA JOURNÉE

COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI CCNT 51 15 OCTOBRE 2020

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

CCNT51

Ordre du jour :

1. Évolution de la CCNT51
2. Mesures salariales de Ségur : accord portant revalorisation des salaires des personnels non-médicaux
3. Questions diverses : FO et CGT, point sur la prime urgence 2021 ; FEHAP, ajout de dates CPNNI

1. Évolution de la CCNT51 :

La FEHAP a engagé une réflexion sur la notion de parcours professionnel, un travail basé sur l'adaptation de la CCN51 au contexte actuel. Une volonté de moderniser le texte conventionnel pour notamment répondre aux problèmes d'attractivité et de désertification. Elle souhaite un travail de co-construction avec les organisations syndicales. Ce verbiage ne fait pas partie de notre langage syndical.

L'étude a été réalisée par le cabinet ALIXIO qui nous présente, ce jour leur projet, tenant compte des attentes et besoins dans les différents établissements. Elle concerne l'attractivité du secteur, la valorisation des compétences professionnelles et la juste rémunération des services rendus par les salariés.

L'étude a débuté il y a plus d'un an par le biais d'un questionnaire envoyé aux adhérents, d'entretiens individuels avec des directeurs d'établissements, et des DRH afin de mieux appréhender les enjeux autour des parcours professionnels. Différentes orientations vont être proposées, basées sur 4 principes : non dénonciation de la CCNT 51, évolution à coûts constants, simplicité (facilité de lecture) et souplesse (latitude et flexibilité).

Le plan d'action prévoit :

- la création d'un dispositif national permettant un parcours professionnel au sein d'un même métier, mais aussi d'un métier à un autre,
- La détermination d'un cadre commun pour faciliter le classement des métiers actuels et prenant en compte la question des salaires,
- Une meilleure articulation entre ancienneté et valorisation des compétences,
- De tenir compte des spécificités (géographiques, sectorielles...).
-

Selon ALIXIO c'est un outil de classification repensé afin de donner du sens à la classification, de renforcer l'équité entre les différentes filières et se doter d'un socle objectif en matière de gestion des carrières et des rémunérations.

Le but étant de classer objectivement les emplois. Ce qui intéresse c'est la finalité de l'emploi, sa contribution pour la structure et pour les personnes accompagnées ou soignées.

ALIXIO parle de maintien des filières avec une hiérarchisation des compétences en fonction de l'emploi occupé. L'idée est de positionner les emplois dans des classes (A, B, C, D,...), au nombre de 7. Chaque classe d'emploi comprendra 5 niveaux et la reconnaissance des compétences permettrait d'avoir une rémunération supplémentaire.

Une priorité : aucun salaire ne doit se retrouver en dessous du SMIC.

Le parcours professionnel pourrait aussi se réaliser entre les différentes classes (promotion).

En ce qui concerne l'ancienneté, aujourd'hui en cas de promotion, on perd son ancienneté, elle serait donc calculée dans la structure et non dans le poste, mais son plafonnement ne serait plus à 34% mais inférieur. De plus, une liberté serait laissée aux employeurs d'en fixer le taux.

La prime décentralisée : l'idée est de redonner à cette prime sa vocation d'élément de souplesse en en faisant un élément de rémunération et abandonner les critères d'absentéisme. Laisser la possibilité aux employeurs d'utiliser cette prime comme il le souhaite.

La FEHAP pense redynamiser sa convention collective en répondant aux inégalités entre les filières, en intégrant les nouveaux métiers et en s'adaptant au contexte actuel.

Analyses et commentaires Force Ouvrière :

En préambule nous avons précisé à la FEHAP que nous ne souhaitons pas nous engager dans une co-construction et que ce projet devait passer par une négociation paritaire dans le cadre de la CCPNI.

Il est important de rappeler que cette étude est basée essentiellement sur les informations et besoins des employeurs, en effet ce n'est pas une étude de terrain auprès des salariés qui sont au centre même des problématiques rencontrées. La vision apportée n'est pas forcément la réalité professionnelle.

Le dispositif de compétences à 5 niveaux pour chaque classe n'est pas assez clair. Par qui et comment seront reconnues ces compétences, est-ce uniquement à l'appréciation de l'employeur, par le biais de la formation professionnelle, à la tête du salarié ? Il est à noter qu'à aucun moment le cabinet ALIXO n'a fait référence ni aux diplômes d'état, ni à la formation professionnelle.

Par ailleurs, le fait qu'il n'y ait plus de salaire en dessous du SMIC ne peut être que bien perçu. Mais il nous manque des exemples concrets de l'évolution dans un même emploi. Ce manque de précision peut laisser une large latitude aux employeurs et en arriver à un salaire « au mérite » !

La simplicité et la souplesse que l'employeur souhaite donner dans cette évolution de la CCN 51 ne sont pas de bon augure, nous devons rester vigilants surtout que le grand principe est de le faire à coûts constants ! Il est difficile de penser que ce changement puisse être positif avec un cadre budgétaire restreint...

De plus, pour Force Ouvrière, il est inacceptable que la prime décentralisée soit démantelée et utilisée par l'employeur comme bon lui semble. Cette enveloppe de rémunération ne doit pas être à titre individuel et ne doit pas être un élément de souplesse laissé à l'employeur.

Tout comme l'idée de laisser libre cours à l'employeur de reprendre l'ancienneté ou pas lors d'une embauche dans une nouvelle structure.

Aujourd'hui, il est difficile de se projeter sur ce projet d'évolution, la discussion avec plus de clarté en passant par des exemples précis et la négociation sera d'autant plus importante pour aboutir à des changements réels en matière d'emploi et de rémunération.

Comme nous le faisons constamment, nous avons réaffirmé notre position et notre attachement à la Convention collective du 31 octobre 1951. **Pour FORCE OUVRIERE** cette négociation ne doit pas servir, sous couvert de modernisation, à abaisser les acquis des salariés. Conscients des attaques régulières contre les conventions collectives, nous participerons à la négociation tout en restant vigilants sur le maintien des droits collectifs, des qualifications diplômantes et d'une réelle progression de carrière pour l'ensemble des salariés.

2. Mesures salariales du Ségur : accord portant revalorisation des salaires des personnels non médicaux

La FEHAP rappelle le cadre de ces projets d'avenants, qu'elle n'a pas de marge de manœuvre, que ce soit pour les établissements, les secteurs, pour les personnels concernés

Les projets présentés tiennent compte de certaines demandes faites par les OS à la dernière CPPNI, dont Force Ouvrière.

La FEHAP insiste en rappelant qu'il est très urgent d'obtenir un texte pour éviter la fuite des personnels vers le public.

Force Ouvrière note les avancées proposées par notre organisation, il reste un gros point d'achoppement, c'est l'exclusion des salariés du secteur médico-social. C'est un réel problème en ce qui concerne l'égalité de traitement, Force Ouvrière usera de tous les moyens pour que tous les salariés en soient bénéficiaires. Nous demandons que cette mesure soit applicable à tous les salariés de la CCN 51. Nous ne pouvons pas accepter que certains salariés soient payés moins selon la structure où ils travaillent pour un même emploi. Cette exclusion mettra en difficulté de nombreux employeurs dont l'association couvre à la fois le secteur sanitaire et médico-social.

Force ouvrière dénonce aussi que cette indemnité soit conditionnée aux financements par les pouvoirs publics.

La FEHAP affirme ne pas pouvoir aller plus loin dans ses propositions, elle met les textes à la signature à partir d'aujourd'hui et poursuivra sa pression sur le ministère. Elle informe qu'en l'absence de signatures, il y aura 2 décisions unilatérales dès le lendemain qui seront prises..

La FEHAP demande un tour de table pour recueillir les avis des organisations syndicales :

La CFE-CGC précise qu'ils seront signataires

La CFDT précise qu'elle ne sera pas signataire.

La CGT qui a appuyé les revendications de FO précise qu'il y a une forte attente des salariés pour la mise en place des augmentations de salaire de 183 € et demande aux syndicats signataires du Ségur de prendre leurs responsabilités. Elle dénonce aussi l'exclusion du secteur médico-social et le conditionnement des accords au financement de l'État. Fo indique qu'elle réunira dans la journée sa Commission exécutive pour décider de sa signature.

3. Questions diverses :

Prime urgence 2021 : la FEHAP n'a pas de réponse aujourd'hui en ce qui concerne le financement.

La FEHAP souhaite rajouter des CPPNI supplémentaires pour le point concernant l'évolution de la CCN 51. Les dates suivantes sont retenues :

- Mardi 1^{er} décembre 20 de 10h30 à 12h30
- Mardi 22 décembre 20 de 10h30 à 12h30
- Mardi 2 février 21 de 10h30 à 12h 30.

Rappel des dates pour 2021 : début à 13h30

- 12 janvier
- 09 mars
- 11 mai
- 29 juin
- 14 septembre
- 09 novembre

Prochaine CPPNI Mardi 10 novembre 2020.

Paris, le 04 novembre 2020

Pour la délégation FO : Franck HOULGATE, Catherine ROCHARD et Isabelle TESSIER