

Les négociations sur la CC51 ont peu avancé, depuis la mobilisation du 30 mars 2011 à la Défense à Paris. Toutefois, le projet employeur prend forme avec quelques modifications, mais le fond reste le même et la casse de la CC51 est en marche et même en fin de course



Lors de la CNP
(commission nationale
paritaire) **du 23 mai**

dernier, les employeurs FEHAP ont présenté un projet quasiment finalisé, avec quelques modifications portant sur:

- ⇒ l'évolution de la prime d'ancienneté
- ⇒ la récupération des jours fériés
- ⇒ les indemnités de départ à la retraite
- ⇒ ...

Mais les objectifs restent les mêmes, baisser les coûts salariaux, accompagner les restructurations pour ouvrir le secteur sanitaire, médico-social et social à la concurrence au mépris des valeurs qu'elle prétend défendre.

Les choix budgétaires du gouvernement pour gérer la crise: renflouement des banques, cadeaux au MEDEF..., ont aggravé les déficits publics.

Il favorise l'ouverture au privé lucratif de tout le secteur de la santé, du handicap en le fragilisant budgétairement auparavant par la diminution des budgets sociaux, éducation, santé, médico-social, chômage...

Cette politique implique des restructurations, des fusions, des licenciements et la recherche de la moindre économie sur le dos des personnels :

- ⇒ Peu ou pas de remplacements...
- ⇒ Nombreux rappels à domicile, sur les jours de congés et dépassements d'horaires.....
- ⇒ Dans plusieurs entreprises dénonciation des accords comprenant des dispositions plus favorables à la convention collective. Dénonciation parfois demandée par les ARS, **les accords RTT étant leur première cible !**
- ⇒ Réorganisation du travail...

Et, cerise sur le gâteau, nouvelle négociation de la convention collective.

En 2003, le toilettage avait diminué l'évolution de carrière en pourcentage et rallongé le temps nécessaire pour avoir le maximum d'ancienneté.

2^{ème} démarque Sur la CCN51!

Après ce «toilettage», elle coûtait déjà moins chère aux employeurs et certains avaient déjà, commencé à introduire une individualisation des salaires, via la prime décentralisée.

Les nouvelles propositions de la FEHAP vont dans le même sens et c'est encore les personnels qui doivent payer.

Des reculs salariaux pour un grand nombre de salariés, des pertes de congés pour tous. Et par conséquent, des gains pour les employeurs FEHAP, même si ceux-ci prétendent le contraire...

1 - La reprise de l'ancienneté à l'embauche.

Pas de modification, depuis le 30 mars, la reprise reste à 30% de l'expérience professionnelle....

... au lieu de 100% pour les salariés FEHAP ou 75%, pour ceux venant d'autres établissements. L'impact est difficile à mesurer, mais l'économie se fera sur les nouveaux embauchés.

2 - L'attaque la plus importante porte sur le déroulement de carrière (via la prime d'ancienneté) :

Sur ce point, modification du projet employeur., Nous ne sommes plus sur l'annonce initiale de 3% tous les 3 ans, mais sur l'évolution suivante :

- **1% par an jusqu'à la 10^{ème} année d'ancienneté incluse.** Par conséquent, pas de baisse sur les 10 premières années
- **3% tous les 3 ans de la 11^{ème} année à la 30^{ème} année - ici perte de salaire tous les 3 ans**
- **30% de prime sur la 31^{ème} année**
- **1% tous les 2 ans de la 32^{ème} à la 37^{ème} année**
- **1% tous les ans de la 38^{ème} année à la 41^{ème} année....** voir tableau page 2....

....Et, sur le [site Sud Santé-Sociaux](#), les fiches de déroulement de carrière établies par coefficient de métier, refaites à parti des nouveaux éléments, du projet employeur FEHAP modifié le 23.05.11, figurant sur le tableau suivant...

Année	Prime d'ancienneté projet employeur FEHAP	Année	Prime d'ancienneté projet employeur FEHAP	Année	Prime d'ancienneté projet employeur FEHAP
1 ^{ère}	0%	15 ^{ème}	12%	29 ^{ème}	27%
2 ^{ème}	1%	16 ^{ème}	15%	30 ^{ème}	27%
3 ^{ème}	2%	17 ^{ème}	15%	31 ^{ème}	30%
4 ^{ème}	3%	18 ^{ème}	15%	32 ^{ème}	31%*
5 ^{ème}	4%	19 ^{ème}	18%	33 ^{ème}	31%*
6 ^{ème}	5%	20 ^{ème}	18%	34 ^{ème}	32%*
7 ^{ème}	6%	21 ^{ème}	18%	35 ^{ème}	32%*
8 ^{ème}	7%	22 ^{ème}	21%	36 ^{ème}	33%*
9 ^{ème}	8%	23 ^{ème}	21%	37 ^{ème}	33%*
10 ^{ème}	9%	24 ^{ème}	21%	38 ^{ème}	34%*
11 ^{ème}	9%	25 ^{ème}	24%	39 ^{ème}	35%*
12 ^{ème}	9%	26 ^{ème}	24%	40 ^{ème}	36%*
13 ^{ème}	12%	27 ^{ème}	24%	41 ^{ème}	37%*
14 ^{ème}	12%	28 ^{ème}	27%		

***Attention : Le gain attendu en fin de carrière est un leurre.** En effet, la FEHAP dans les modalités d'application du projet d'avenant précise, que tous les salariés, qui perçoivent aujourd'hui le montant maximum de la prime d'ancienneté, à savoir 30%, et qui ont au moins 31 ans d'ancienneté, percevront une prime d'ancienneté de 31%, quelque soit leur temps de présence dans l'entreprise, dans le métier, ou dans la FEHAP...!

Ce qui signifie, que comme en 2003, lors de la première révision de la CCN51, l'ancienneté **réelle** ne sera pas reconnue ...

Exemple : un salarié qui a 38 ans d'ancienneté ne percevra pas 34% de prime, comme l'indique le projet patronal. Il percevra seulement 31%, puis :

- ⇒ 32%, 2 ans après la date d'application de l'avenant (avenant = projet employeur)
- ⇒ 33%, 4 ans après la date d'application de l'avenant
- ⇒ 34%, 6 ans après la date d'application de l'avenant
- ⇒

Ce salarié, comme beaucoup d'autres ne percevra jamais une prime supérieure à 32%, car il partira en retraite avant....

Dans les années qui suivront, comme de moins en moins de salariés feront toute leur carrière dans le même établissement, et la reprise de l'ancienneté à l'embauche n'étant que de 30% de l'expérience professionnelle, il sera difficile d'arriver à 37% de prime d'ancienneté en fin de carrière...

De plus, dans le meilleurs des cas, c'est seulement à partir de la 40^{ème} année, que l'évolution de la prime devient positive. Entre la 32^{ème} et la 39^{ème} année, le gain par rapport à aujourd'hui ne permet que de récupérer ce qui a été perdu avant... (voir fiches sur le site)... !

Aussi, à court, moyen ou long terme, c'est les employeurs qui seront les gagnants...!

Comme en 2003, la FEHAP veut faire des économies sur les « milieux de carrières » et les « fins de carrières », puisqu'elle ne veut pas appliquer d'emblée, le nouveau système de rémunération qu'elle met elle-même en place, tout en affirmant, que les modifications qu'elle veut apporter à l'évolution de la prime d'ancienneté se fait à moyen constant.... !

Rappel : La FEHAP ayant revu sa copie, lors de la CNP du 23 mai 2011, les fiches techniques, comparant la prime d'ancienneté d'aujourd'hui et celle du projet employeur, élaborées par **Sud** pour chaque coefficient de métier et diffusées en mars sont **obsolètes**. **Les calculs ont été refait avec les dernières modifications et mis sur le site de la fédération Sud santé sociaux....**

3 - Promotion professionnelle, La FEHAP s'attaque également, à la règle de calcul du nouveau salaire :

Ici, aucune modification depuis le 30 mars la FEHAP maintien sa position, à savoir :

La règle très intéressante, mise en place, lors de la révision de la CC51 en 2003, s'écroule :

- Actuellement, le salarié promu change de coefficient de métier, tout en gardant l'intégralité de son ancienneté calculé sur son nouveau coefficient.
- Dans son projet, la FEHAP propose, seulement, une obligation d'augmentation de salaire de 10% minimum, et la prime d'ancienneté repart à 0%, dans le nouveau métier.

Les salariés promus, n'arriveront jamais, non plus, en fin de carrière avec une prime d'ancienneté maximum de 37%...

Ce sera un frein important à la promotion professionnelle...

4 - La FEHAP rogne aussi sur les indemnités de départ à la retraite :

Petite amélioration, pour faire passer la pilule ?

- **1 mois** au lieu de 1/2 mois de salaire de 10 ans à 14 ans d'ancienneté
- **2 mois** au lieu d'1 mois et 1/2 de 15 à 19 ans d'ancienneté
- **3 mois** au lieu de 2 mois de 20 à 24 ans d'ancienneté
- 4 mois de 25 à 29 ans d'ancienneté
- 5 mois de 30 à 34 ans d'ancienneté
- 6 mois de 35 à 39 ans d'ancienneté
- 7 mois de 40 ans et plus d'ancienneté

Aujourd'hui, c'est 6 mois pour 25 ans !

5 - Suppression de la récupération des jours fériés

Une modification attendue, car évidente, mais la perte de jours de récupération de fériés, est confirmée quand même :

La nouvelle écriture du projet stipule que :

- Les jours fériés travaillés seront récupérés intégralement...
- Les jours fériés coïncidant avec les congés hebdomadaires ne seront plus récupérés.

Par contre :

- **Les jours fériés coïncidant avec un repos de semaine ne correspondant pas à un repos hebdomadaire, seront récupérés sur la base de 1/5 de la durée hebdomadaire contractuelle de travail, quelle que soit sa répartition**. Exemple : 7h pour 35h hebdomadaire, 3h30 pour 17h30 hebdomadaire...

6 – L'individualisation des salaires, autre point clé du projet employeur

La FEHAP avait supprimé ce chapitre en mars. Elle le réintègre en mai dans son projet, sans doute à la demande de certaines organisations syndicales... ?

Une indemnité de 10 points à 90 points pourra être attribuée au vu de critères proposés par la FEHAP et arrêtés dans chaque établissement.

C'est l'instauration d'une prime au mérite...

Les « bons élèves » pourront percevoir jusqu'à 90 points de complément de salaire.

Jolie carotte pour acheter les salariés, et les opposer les uns aux autres !

En conclusion, la FEHAP veut aller vite Et frapper fort. Elle veut que son projet soit appliqué au 1^{er} janvier 2012...

Mais, consciente de l'opposition de certaines organisations syndicales et surtout des salariés, elle fait chantage à la dénonciation....

Le 7 octobre à Nantes, le 30 mars à la Défense à Paris, nous avons su montrer notre détermination... Il faut continuer...

Face à ce projet inique, osons dire,
Ensemble et collectivement

- ☞ **NON à la dénonciation !**
- ☞ **NON à la casse de la CC51 !**
- ☞ **OUI à l'amélioration de la CC51!**

MOBILISONS-NOUS Massivement

🗨️ Le lundi 27 juin 2011

Date de la prochaine commission nationale paritaire de la FEHAP, qui marquera la fin des négociations et certainement l'annonce de la dénonciation partielle ou non de la CCN51, si aucune organisation syndicale ne signe ce projet.

Mobilisation locale, sur les départements, sur les régions.... Mais aussi à Paris, ou nous appelons les salariés parisiens et ceux des départements limitrophes, ainsi que des délégations à venir dire encore, et encore....., aux employeurs FEHAP notre opposition à ce projet...

🗨️ Début octobre à Lyon

Où se tiendra une Assemblée générale de la FEHAP qui actera ou non de la dénonciation !

Préparons déjà ce combat de l'automne, organisons-nous, pour faire reculer les patrons....

Seule, une mobilisation d'ampleur fera reculer la FEHAP

Ces mobilisations doivent aussi, avoir pour objectif d'interpeller les ARS, qui sont tout aussi responsables de la dégradation des conditions de travail et de la qualité de l'accueil et de la prise en charge des usagers, résidents, patients, parturientes..., des établissements du secteur privé non lucratif !

L'information sur la révision et la dénonciation possible de la CC51, n'est pas parvenue dans tous les établissements FEHAP...

Alors, INFORMONS, INFORMONS, INFORMONS sans relâche et partout.....!

La Casse des deux principales conventions collectives de la Branche des Associations Sanitaires et sociales est programmée et leur sort est lié à plusieurs titres. Sud Santé sociaux appelle à la grève et à la mobilisation le 27 juin 2011...



CC51/CC66 Ensemble On gagnera !

Les attaques des conventions collectives durent depuis longtemps.

La volonté de baisser le coût du travail pour répondre aux exigences des lois essentiellement financières : Hôpital 2007, loi 202-2 et Hôpital Patients Santé Territoire (HPST) s'adresse à tous les secteurs : sanitaire, médico-social et social.

La loi HPST de 2009 n'a fait que renforcer ces obligations ajoutant la mise en concurrence, accélérant les fusions et les regroupements. Les employeurs acceptent cette logique et même la devance parfois.

La FEHAP rénove la CC51 dès 2003 et recommence en 2011. Dans la CC66, le premier projet de casse de la convention date de 2005.

Les projets se ressemblent :

- ⇒ Baisse des salaires par la remise en cause de la progression à l'ancienneté
- ⇒ Rallongement de l'évolution de carrière
- ⇒ Individualisation des salaires avec la mise en place de critères subjectifs d'évaluation des compétences, et une variation à la fonction exercée, au poste bien sûr attribué par l'employeur.

Ce dernier point permet de remettre en cause les diplômes, les qualifications, de justifier les « faisant fonction ».

Certains Patrons sont déjà dans la construction d'une convention collective unique de branche.

Sud santé Sociaux défend aussi l'idée d'une convention collective unique en demandant en plus qu'elle soit étendue pour couvrir tous les salariés des établissements. Mais le contenu ne serait sûrement pas le même !

Dans la CC51 le projet de 2003 est passé sans véritable mobilisation. En 2011, ils ont plus de mal. Plusieurs actions, plusieurs interpellations des employeurs ont eu lieu dans les régions ainsi qu'une présence importante lors de l'assemblée générale de la FEHAP le 30 mars.

Dans la CC66, depuis 6 ans, la résistance des salariés a fait échouer leur projet .

Leur logique est identique Notre lutte doit être la même !

Les salariés l'ont bien compris le 30 mars alors continuons...

Le lundi 27 juin, la commission paritaire FEHAP va sceller le sort de la convention.

Soit une majorité d'organisations syndicales signent le projet, soit la fin des négociations est actée et l'assemblée générale du début octobre à Lyon décidera ou non de la dénonciation de la convention collective.

Même s'il y a des AG, des actions spécifiques le 14 juin sur la CC66, nous devons être présents ensemble le 27 juin localement et devant la paritaire pour expliquer notre refus de leurs projets.

La Fédération Sud Santé Sociaux dépose un appel et un préavis de grève pour le 27 juin, pour permettre aux salariés de la branche de participer aux actions.

Elle appelle d'ores et déjà début octobre à un rassemblement devant l'assemblée générale de la FEHAP à Lyon pour refuser le chantage à la dénonciation.

**Gagner dans la CC51 aujourd'hui
C'est gagner
demain dans la CC66....!**

