



COMPTE RENDU de la Commission Mixte Paritaire

du 31 octobre 2012

La Commission Mixte Paritaire, à la demande des organisations syndicales, a démarré par une suspension de séance et ce, afin de rencontrer le Président de la CMP et de lui faire préciser l'objectif de cette réunion.

En préambule, la CGT lit une **déclaration**.

Le représentant du Ministre reprecise le principe d'accord de restauration et des négociations possibles à la suite de celui-ci. Il évoque l'idée d'une étape intermédiaire entre Code du travail et dénonciation, même si cela nous ne nous apporte pas d'éclairage précis. Il insiste sur la possibilité de mettre un article cadrant la suite des négociations et des dispositions suspensives de l'accord à une date donnée rendant l'accord caduque. Ce cadrage permettrait alors de traiter les points de divergence dans le cadre d'une période de survie (mars 2013 ?).

Nous restons sceptiques car nous demeurons favorables à un accord portant sur l'ensemble de la convention et non sur une négociation en deux temps avec - si accords sur certains points - un premier texte de restauration, puis une négociation sur un plus long temps sur ce qui risque de ne jamais faire l'objet d'un accord (aspects cout du travail).

Dans tous les cas, nous avons clairement réaffirmé notre positionnement revendicatif dans ces négociations, tout en évitant de briser toute dynamique intersyndicale pour l'avenir. Compte tenu du déroulement comme des bases de ces négociations, nous sommes convaincus qu'il est peu probable que la CGT puisse de toute façon signer cet éventuel accord de restauration.

Dans un second temps, il évoque des pistes de dispositifs à mettre en place :

- un observatoire paritaire
- une commission de suivi des accords en cas d'absence de DS.

La Commission Mixte Paritaire démarre donc selon l'ordre du jour déterminé par le ministère.

L'ensemble des 15 points sont revus points par points.

Ceux-ci sont classés en 3 volets :

1. - Points possibles de convergence

Prime décentralisée car il s'agit uniquement de question de sémantique, idem pour les médecins.

Après échange la présidence en conclut que ces 2 points pourraient être remis de l'accord de restauration.

2. - Points nécessitant des explications sur les impacts économiques :

Les collèges électoraux, les attributions des délégués du personnel, la procédure disciplinaire, le licenciement pour motif économique.

Après échange sans réponse claire des employeurs, la présidence en conclut que pour :

- **Collèges électoraux** : il s'agit de se mettre en conformité avec une évolution de la jurisprudence, simple application de la loi, pas d'obstacle particulier.
- **Procédure disciplinaire** : la proposition d'une sanction est retenue (**la CGT s'y oppose**).
- **Attributions des DP** : pas de préemption sur la décision globale mais au final, l'employeur se dit prêt à accepter l'information commune.

La Présidence précise qu'elle veillera au principe des concessions mutuelles.

- **Licenciement économique** : Pas d'orientation réelle de prise. Pour la CGT, il s'agit là de créer un vrai dialogue social dans des moments difficiles.

Même remarque de la part du Président.

3. - Points pouvant avoir matière à se rencontrer après discussions.

La reprise d'ancienneté, les règles relatives aux promotions, l'indemnité de licenciement, l'allocation de départ à la retraite, le licenciement pour motif économique.

- **Reprise d'ancienneté** : Pas de consensus mais ce point doit être mis en regard avec la politique salariale mais aussi la politique des séniors
- **Règles de promotion** : La FEHAP indique qu'elle souhaite réellement mettre en place les promotions professionnelles, elle se dit prête à aller au-delà des 10% sur la démarche d'augmentation salariale, pas sur la de reprise d'ancienneté. Désaccord sur ce point des OS. La CGT défend l'idée que les salariés préféreront postuler dans un autre secteur par manque d'attractivité ou n'aurons plus envie de progresser

La présidence indique que des tableaux de simulation devront être présentés de part et d'autre. Il est recommandé de les faire parvenir le 5 au ministère, ceux-ci seront présentés en séance le 6 novembre.

- **Les règles relatives au remplacement** : il en ressort que la notion de durée du remplacement serait à prendre en compte.
La Fehap précise qu'elle donnera une réponse le 6 novembre.
- **Indemnités de licenciement** : des débats ont eu lieu autour des pourcentages de différents types de licenciement, inaptitude- invalidité, licenciement économique
La Présidence en conclut qu'il y a nécessité d'approfondir le sujet.
- **Allocation de départ à la retraite** : ce point est un point dur pour l'ensemble des organisations syndicales.

La Présidence conclut sur les points de convergence les plus durs à trouver tant sur les indemnités de licenciement, que sur l'allocation de départ à la retraite.

A ce moment de la réunion, les organisations syndicales ont su ouvrir les débats sur 5 sujets ; l'employeur sur un seul.

Remarque : au niveau de notre organisation syndicale, nous sommes restés sur les positions défendues par notre délégation CGT depuis de nombreux mois et avons fait valoir les décisions politiques qui devront en tout état de cause être prises par notre Commission Exécutive.

- **Majoration spécifique :** Disposition spécifique aux cadres, la FEHAP propose de créer 5 paliers, la CFE- CGC 3 et intégration dans le salaire de base.

Réponse de l'employeur le 6 novembre, mais pas sur la reprise d'ancienneté.

- **Les jours fériés :** Ce point est un point dur pour l'ensemble des organisations syndicales sauf pour la CFE-CGC, cependant celle-ci rejoint les autres syndicats sur les répercussions sur le temps annuel de travail et sur les accords en cours (datant de 1999).
De plus, se pose la question pour la CGT : pourquoi les salariés auraient à travailler plus sans contrepartie ?

La Présidence interroge l'employeur sur l'idée de contrepartie, pas de réponse.

- **Heures supplémentaires :** Ce point ne trouve pas de convergence, sinon à discriminer anciens et nouveaux salariés.
- **Prime d'ancienneté :** La présidence fait état qu'il manque sur le sujet un rapport de branche, des simulations devront être présentées, pas de convergence.

La Présidence conclut sur une avancée dans les échanges : « au final du progrès ».

5 ouvertures pour les organisations syndicales pour une seule contrepartie de l'employeur.

Il demande de réfléchir sur les objets possibles de concessions mutuelles, objets de contrepartie, propositions factuelles à réfléchir.

Une nouvelle **date est rajoutée au calendrier par la présidence : le 12 novembre**. Impossibilité de tirer une date plus éloignée que le 12 malgré notre insistance.

Du point de vue de la présidence, la réunion du 6 novembre sera déterminante, ce qui n'empêche pas la FEHAP de se targuer d'un courrier de la Ministre en date de mi-juillet, s'engageant à un principe d'agrément raccourci.

La FEHAP continue de donner à la présidence un rôle de médiateur, celle-ci nous assure qu'elle saura jouer ce rôle et prendre ses responsabilités.

Pour notre part, nous faisons avant tout confiance en la vigilance et la mobilisation plus que jamais nécessaires des salariés. C'est ce qui fera la différence, obligera la FEHAP à reculer et les ministères à l'y contraindre.

La CGT reste sur son orientation de défense et amélioration de la CCN51, elle ne cautionnera aucun texte qui se solderait par un recul pour les salariés.