



Compte rendu **CPPNI SYNERPA** du 17 mars 2021

Présidence : CFDT

Personnes présentes : Organisation patronale SYNERPA et délégations syndicales des salariés (CGT, CFDT, FO, CFTC)

Ordre du jour :

- Approbation des compte rendu de séance des 18 Janvier 2021, 02 et 15 Février 2021
- Application de l'article 4 de l'avenant salarial du 9 Novembre 2020
- Négociations Annuelles Obligatoires 2021
- Suivi de l'accord Ségur
- Pause de nuit
- Etat des lieux sur les retours des établissements concernant les jours fériés chômés
- Mise en conformité des articles bis
- Questions diverses

Une demande de report du compte rendu du 18/01/2021 a été formulée par la CGT pour pouvoir apporter des modifications et a été accepté par l'ensemble des membres présents.

Les autres compte-rendus sont approuvés à l'unanimité en séance.

Le SYNERPA indique que l'avenant salarial a été signé par les organisations syndicales CFDT et CFTC et annoncent que le délai d'opposition se terminera vers 19 mars 2021.

Pour rappel, il s'agit d'une augmentation d'1 point pour les coefficients 216 à 220, suite à l'augmentation du SMIC.

La CGT et FO déplorent cette attitude car l'écart de rémunération entre les premiers salaires de notre grille de classification et le SMIC est très peu significatif.

FO précise que la situation n'est pas acceptable, que le SYNERPA se contente seulement d'élever les coefficients pour ne pas qu'ils soient inférieurs au SMIC.

Il n'y a pas eu d'avancée concernant les NAO ce jour car il n'y a pas eu de retour concernant les organisations patronales.

Elles se disent très occupées en ce moment sur les négociations pour la formation professionnelle, le rapport de branche et l'évaluation du coût de l'accord Ségur (financement partiel, surcoût de la TVA, pertes sur l'allègement Fillon).

La CGT et FO verbalisent que les NAO doivent être différenciées de l'accord Ségur et qu'il est inacceptable de perdre du temps, d'autant plus que les organisations syndicales patronales ont affirmé ne pas inclure de rétroactivité cette année ; ce qui impliquera a fortiori une application tardive de ces NAO.

Une lecture est faite du préambule du dit accord :

« Cet accord ne se substitue pas aux accords de branche ou d'entreprise portant sur les négociations salariales obligatoires ».

La CFDT est d'accord sur ces points et communique sa déception.

Le SYNERPA répond que le Ségur n'entrera pas dans les NAO.

Pour autant, cela a un impact sur les budgets des entreprises qui prennent le relais en attendant les financements complets et la mise en place de substituts pour compenser la TVA et les allègements Fillon.

De plus, il existe une possibilité de ne pas aboutir favorablement sur les décisions budgétaires (ministère, CNSA, ARS, départements...).

FO souligne que le secteur est sinistré, qu'il y a une réelle urgence : des séances extraordinaires peuvent être mises en place.

La CFDT fait un parallèle avec l'ensemble des acteurs du privé lucratif et parle d'année blanche en terme de rémunérations.

Le SYNERPA ne semble pas être favorable à cette approche et ponctue leur intervention en disant qu'effectivement les démarches sont plus longues dans notre champ car la fiscalité et les financements sont différents du secteur non lucratif pour lequel un décret suffit pour une application.

Il faut donc prendre en compte des considérations techniques.

La CGT interpelle en rappelant que nous parlons de financement public, alors que les entreprises reversent des dividendes aux actionnaires, que le personnel est démissionnaire et qu'il y a un risque de fuite du salariat vers le secteur public où les travailleurs sont mieux rémunérés.

Le SYNERPA répond qu'il n'y a pas eu de dividendes versés en 2020 et que visiblement cette année, ça ne sera pas le cas non plus.

FO s'étonne de cette affirmation et cite comme exemple le groupe KORIAN, ils demandent un rattrapage Ségur pour s'aligner avec le montant du public et complètent en disant que cela peut être envisagé sur 2 ans.

La CGT soutient cette proposition.

Le SYNERPA annonce qu'une augmentation, ne serait-ce que de 35 euros bruts sur l'ensemble des salaires dans le cadre de ces NAO, serait trop importante.

Ce point sera finalement reporté lors de la prochaine réunion.

Concernant le Ségur, le SYNERPA nous informe que l'accord n'est toujours pas étendu malgré l'avis d'extension paru le 13 janvier 2021 au Journal Officiel.



➤➤ Ils renseignent qu'il existe des disparités de paiement en lien avec le financement mais que la situation est régularisée, du moins pour l'année 2020.

La CGT fait savoir que la somme de 206 euros n'est pas effective dans certaines entreprises et révèle également que la revalorisation salariale Ségur est proratarisée en cas d'absences (maladie) voire même exclue du calcul du taux horaire (nuit, hs/hc...), ce qui est contraire à l'accord signé.

Le SYNERPA explique que cela est dû aux financements insuffisants mais que l'accord stipule bien ce montant et qu'il ne doit pas y avoir de réduction pour les salarié.

Que les absences justifiées ouvrant droit à une rémunération décrites dans la convention collective ne doivent pas entraîner de perte de salaire.

C'est le cas pour la maladie, l'accident de travail / de trajet tels que définis par l'article 84-1 bis notamment, avec un rattrapage réalisé par les organismes de prévoyance comme si le salarié avait travaillé mais sans pour autant avoir un salaire supérieur.

Mais qu'effectivement, pour les autres absences, elle est proratarisée car entrant dans le calcul du taux horaire.

FO énonce qu'il n'y a aucune visibilité pour les salariés de vérifier les sommes perçues par la prévoyance car il s'agit de contrats passés avec l'employeur.

La CGT rappelle d'ailleurs qu'il existe une jurisprudence qui statue sur le fait que l'ensemble des sommes (prévoyance) doivent être reversées au salarié, même si cela dépasse son salaire habituel.

Il existe de réelles difficultés dans l'application de cet accord.

M. Lacoste pour la CGT est chargé de centraliser l'ensemble de ces aléas afin de les communiquer au sein de la branche.

Le SYNERPA fait savoir qu'il peut transmettre ses conclusions à M. Amelot Gauthier, pour notre secteur.

Il est demandé d'inclure dans une prochaine séance le thème de la prévoyance.

La CFDT assure également que 10 à 15 % de salariés ne sont toujours pas concernés par cette revalorisation salariale car l'accord n'est toujours pas étendu.

Pour la pause des salariés de nuit, le SYNERPA interroge : s'agit il d'un sujet général ou ponctuel ?

Les interruptions pendant cette pause sont-elles peu significatives ou importantes ?

De leur point de vue il n'y a pas de problème, le texte tel qu'il est décrit dans l'article 53-7 bis est suffisamment clair et ne nécessite pas de réécriture et ce n'est pas le rôle de la convention collective d'imposer une organisation aux établissements.

La CGT dénonce que pendant cette pause, les salariés gardent leur bip, le téléphone, que les effectifs sont insuffisants par rapport au nombre de résidents (souvent 2 salariés pour une centaine de pensionnaires en moyenne). De plus, lors des formations incendie, il nous est clairement spécifié qu'il faut être 2 salariés au minimum.

Dans le cas où seulement 2 salariés sont en poste, lorsque l'un prend sa pause, l'autre se trouve donc en situation de travailleur isolé (Code du travail).

Pour FO également, cette pause devrait être considérée comme du travail effectif.

Toutes les organisations syndicales de salariés sont d'accord pour dire que l'employeur engage sa responsabilité.

Le SYNERPA renvoie cette problématique aux ARS.

Pour autant, le dialogue n'est pas fermé et missionne Sonia Ainouz de la CGT pour centraliser les problématiques rencontrées et leur transmettre ses conclusions.

Ce point sera débattu lors de la prochaine CCPNI. Et autant de fois que cela sera nécessaire.

Lorsque le jour férié tombe sur un repos, d'après le SYNERPA, cela ne donne droit à aucune contrepartie (exception faite du 1^{er} mai).

Les organisations syndicales ne sont pas d'accord sur l'interprétation qui est faite de l'article 59-3 bis par le patronat.

Il nous apparaît que le salarié doit pouvoir bénéficier d'au moins 4 jours fériés chômés dans l'année, et devrait avoir une récupération lorsque celui-ci coïncide avec un jour de repos.

Ce qui n'est pas toujours le cas lors d'une organisation par cycle, d'autant plus que les logiciels peuvent être mal renseignés.

Cela crée une différence de traitement avec les autres salariés.

Nous considérons que cet article peut être amélioré, complété, modifié...

Le SYNERPA préfère saisir la commission d'interprétation... A suivre...

Un toilettage de certains articles de notre convention collective va être réalisé afin de se conformer aux différentes évolutions législatives qui ont eu lieu : réforme CSE/CSST, fusion des branches AGIRC et ARRCO...

Questions diverses :

La CFTC demande à ce que les organisations patronales interpellent le ministère sur la 2^{ème} mesure Ségur (prime catégorielle).

La CGT renouvelle ses précédentes remarques sur les difficultés rencontrées pour le travailleur de nuit d'exercer pleinement son activité syndicale en journée.

Le SYNERPA réaffirme que le négociateur doit demander ses autorisations d'absence de manière à lui garantir autant de temps que nécessaire pour pouvoir assister aux réunions (repos quotidien de la veille, préparatoire, plénière...).

Ces absences seront considérées comme temps de travail effectif.

Le maintien de salaire sera garanti par le FONGESMES dans la limite des fonds disponibles. (article V – accord sur le paritarisme). ■