



UNION FEDERALE DE L'ACTION SOCIALE CGT
UNION FÉDÉRALE DE LA SANTÉ PRIVÉE CGT



Commission Paritaire de la Convention Collective 51

23 mai 2019

1. « Reste à charge zéro » et évolution du régime conventionnel :

La réforme « *reste à charge zéro* » nécessite une mise en conformité de la réglementation d'ici le 1^{er} janvier 2020 dans le cadre des contrats responsables, avec des obligations de plafond minimums et maximums. L'impact de cette réforme, qui porte sur l'optique, certains soins dentaires et les prothèses auditives, doivent être intégrés à l'accord régime conventionnel d'ici la fin du mois d'octobre 2019. L'obligation de conformité est fixée au 1^{er} janvier 2020, avec une évolution progressive du dentaire en 2020, puis de l'audition et l'optique en 2021, pour un reste à charge zéro total en 2022.

Cette mise en place dans la CCNT 51 demande des ajustements des garanties à travers un avenant à l'accord dont la CGT n'est pas signataire, en raison des faibles garanties offertes aux salariés les plus pauvres de la branche.

Les grandes lignes de la réforme :

- Dentaire : Un 1^{er} panier de soin devra être proposé avec un reste à charge zéro pour la base du régime complémentaire. Un 2nd panier sera dit lui « maîtrisé » avec des tarifs limités que les dentistes et centres dentaires ne pourront dépasser. Dans le 3^{ème} panier dit « libre », le praticien pourra fixer les tarifs de son choix. La consommation des soins courants par les salariés devrait augmenter d'environ 50 %, ce qui induira un coût supplémentaire important pour le régime conventionnel de complémentaire santé. Augmentation des soins conservateurs depuis le 1^{er} avril 2019.
- Optique : Le panier reste à charge zéro est limité par les montures classe A (17 modèles, 2 coloris,...) pour un coût d'environ 30 €, pour les verres notamment. La plupart des prestations sont dans le reste à charge zéro, en dehors de quelques options (lumière bleue, filtres photosensibilité...). Pour la classe B, les tarifs sont libres pour le prestataire, mais avec un tarif de monture à environ 100 € (moins 50 € par rapport à avant). La classe C est un intermédiaire (monture B et verre A). Les renouvellements de monture tous les 2 ans. Dans notre convention, une projection hypothétique indique qu'il y aurait 10 % des salarié.e.s et ayants droits qui iraient vers la classe A et 90 vers la classe B.
- Audition : les prothèses auditives de classe 1 seront sans reste à charge, à travers le doublement de remboursement de base de la sécurité sociale. Aujourd'hui, le taux de couverture dans la convention est de seulement 13 % pour cette base. Le reste à charge de zéro aura donc un impact très conséquent sur le régime conventionnel.

Si on projette la consommation du 1^{er} trimestre 2019 sur l'année, le coût supplémentaire du dentaire et de l'audition serait de 294 000 euros et un gain de seulement 106 000 euros pour le régime de complémentaire santé. La réserve actuelle, d'environ 4 millions, permet de laisser du temps au régime conventionnel de voir l'évolution de la consommation des soins jusque fin 2020 puisque l'inconnue reste les salariés qui ont aujourd'hui renoncés aux soins à cause du coût des options.

Le comité de suivi de la branche va devoir caler les nouveaux tableaux de prestation avec le reste à charge zéro pour une prise de décision par la CPPNI dès le mois de juin. Fin 2020, il faudra revoir le régime selon la consommation en 2020.

U.F.S.P

U.F.A.S

Tél. : 01 55 82 87 71, Fax : 01 55 82 87 77 – Tél. : 01 55 82 87 81, Fax : 01 55 82 87 77

e. mail : ufsp@sante.cgt.fr

e. mail : ufas@sante.cgt.fr

BOURSE DU TRAVAIL - 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL – Case 538

Le risque de générer du déficit pour le régime conventionnel viendra très probablement mettre un terme à l'enveloppe de solidarité qui n'existe qu'en lien avec le bénéfice du régime.

La convention CCNT51 est liée aux 3 prestataires actuels pour les 3 prochaines années. La question du contrat et du mode de financement pourra n'être revu qu'après une observation de fonctionnement en 2020.

La CGT refuse la médecine à 2 vitesses entre les salariés pauvres et riches. La CGT veillera à l'évolution favorable pour tous des garanties conventionnelles pour couvrir les soins de santé.

2. Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation :

Suite à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 104 (V), cette instance de négociation devait remplacer les CPN (Commissions Paritaires Nationales) au 1er janvier 2019. En septembre 2018, les Organisations Syndicales ont demandé l'ouverture des négociations sur la CPPNI, inquiètes de ne plus avoir en 2019 d'instance de négociation au niveau de la branche CCNT 51.

Cet accord en lui-même ne modifie pas directement les conditions de travail ou les salaires dans la branche. L'instance de négociation de branche est pourtant indispensable pour la survie d'une convention collective censée offrir un socle commun de garanties collectives à tous les salariés de cette branche.

Jusqu'à la fin de l'année 2018, les 4 organisations patronales qui composent « l'interbranche » UNIFED (FEHAP – CLCC – NEXEM – Croix Rouge Française) négociaient ensemble, à l'écart des organisations syndicales, la transformation de cette Union en une nouvelle confédération d'employeurs. Durant tout ce temps la FEHAP repoussait les négociations sur la CPPNI, nous laissant supposer une possible concentration brutale des négociations uniquement au niveau de la nouvelle confédération d'employeurs. Ce qui ne sera finalement pas le cas !

Dans la Convention 51 la négociation sur la CPPNI a débuté en janvier 2019. Comme annoncée par la FEHAP, cette 3^{ème} séance du jeudi 23 mai 2019, était la dernière sur l'accord de mise en place de la CPPNI.

La 1^{ère} proposition d'accord de la FEHAP était une coquille vide, qui ne permettait pas de mener au sein de la branche l'ensemble des missions possibles d'une CPPNI (l'article L2232-9 du code du travail). L'intersyndicale CGT- FO, soutenue par la CFE-CGC, a permis d'obtenir des avancées importantes pour chacune des trois missions de cette instance, la négociation, l'interprétation et un observatoire de la négociation collective.

- Mission de négociation :
 - La FEHAP souhaitait limiter à 3 par an le nombre de séances de négociation et les thèmes uniquement à ceux « devant **obligatoirement** être abordés dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. ». Cela correspondait aux 13 thèmes de négociation du bloc 1 des ordonnances Macron. Nous avons obtenu que la commission se réunisse au minimum 5 fois par an et qu'il n'y ait aucune restriction de thèmes de négociation, qu'il s'agisse du bloc 1, 2 ou 3 ou de tout autre thèmes que les salariés nous demandent de porter. Nous avons aussi contourné la tentative d'enfermement des thèmes de négociation dans un « agenda social » annuel fixe en y faisant respecter la liberté pour les organisations syndicales d'ajouter tout point à l'ordre du jour, à tout moment de l'année.
 - Nous n'avons pas obtenu de Présidence paritaire de l'instance de négociation qui nous aurait pourtant permis d'être associés à la mission de représentation de la branche devant les pouvoirs publics, au même titre que les employeurs.
 - Concernant les moyens de l'instance, nous avons obtenu la présence d'un négociateur supplémentaire par organisation syndicale, soit 5 par Organisations Syndicales, tout considérés comme titulaires (auparavant 2 titulaires et 2 suppléants par OS). Ainsi que la reconnaissance du temps de trajet et de négociation comme du temps de travail effectif pour les congés et l'ancienneté et des jours de formation supplémentaire pour les négociateurs distincts des droits à la formation syndicale.

U.F.S.P

U.F.A.S

Tél. : 01 55 82 87 71, Fax : 01 55 82 87 77 – Tél. : 01 55 82 87 81, Fax : 01 55 82 87 77

e. mail : ufsp@sante.cgt.fr

e. mail : ufas@sante.cgt.fr

BOURSE DU TRAVAIL - 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL – Case 538

- Mission d'interprétation, nous avons obtenu :
 - la diminution des délais de 3 à 2 mois maximum pour réunir l'instance d'interprétation lorsqu'elle est saisie, car ce sont la plupart du temps les organisations syndicales qui déposent des dossiers en interprétation, à partir d'une situation individuelle de salarié.
 - La présidence alternée annuellement pourra permettre aux organisations syndicales de veiller à la bonne prise en compte de l'ensemble des demandes d'interprétations déposées pour les salariés.
 - Le maintien de la valeur d'avenant des avis d'interprétation de la commission UNIQUEMENT lorsqu'ils sont pris à l'unanimité, contrairement à la proposition de la CFDT d'introduire un vote à la représentativité pour les avis ne recueillant pas l'unanimité. Pour la CGT, tout avis ne recueillant pas l'unanimité implique que l'article concerné est sujet à interprétations multiples et doit donc être mis à l'ordre du jour de la négociation. Ces avis ayant une valeur juridique identique au texte conventionnel lui-même, la proposition de la CFDT représente un risque majeur « d'arrangement » entre Organisations Syndicales et Organisations Patronales selon les intérêts de chacun en contournant la négociation. Les avis d'interprétation seront désormais définis sous le terme de délibération interprétative.
- Mission d'observatoire de la négociation collective :
 - Nous avons tout simplement obtenu la création d'un observatoire paritaire de la négociation de branche ! En lieu et place d'un rapport d'activité annuel réalisé par l'observatoire de l'OPCO Santé. La présidence de l'observatoire sera paritaire avec une alternance annuelle et 2 représentants par organisation syndicale.
 - La FEHAP ne voulait le retour que de certains accords d'entreprises. Les organisations syndicales ont ensemble obtenu que tous les accords d'entreprises soient demandés aux établissements appliquant la convention 51. Une adresse spécifique est créée. Un point sera réalisé par la FEHAP à chaque séance de CPPNI sur le nombre d'accords transmis, classés selon les blocs de négociation avec indication spécifiques des accords d'entreprises dérogatoire et moins-disant que la CCNT 51. Les accords d'entreprises non transmis à la branche, mais mis en ligne sur le site gouvernemental dédié à cet effet seront pris en compte.
 - Le bilan annuel de l'observatoire sera orienté sur des points définis paritairement, les Organisations Syndicales ayant déjà obtenu qu'il comprenne une analyse quantitative et qualitative et particulièrement des accords dérogatoires pour orienter les préconisations faites aux employeurs et les thèmes de négociation de la commission de négociation pour l'année suivante.

Dans un contexte de reconstruction encore fragile d'une confédération d'employeur interbranche il était nécessaire pour la CGT de sécuriser l'existence de négociations de branche en plus des négociations interbranche, et d'y négocier la mise en place de toutes ses composantes et ses missions pour continuer à y défendre les intérêts des salariés de la branche malgré un contexte économique et financier difficile et malgré l'inversion de la hiérarchie des normes qui permet à certains employeurs d'imposer des garanties moins favorables que la convention.

Agenda social et accord relatif aux négociations de la Convention 51 :

A la demande de la CGT les classifications ont été ajoutées à l'agenda proposé par la FEHAP mais sans tenir compte du fait que pour notre organisation syndicale, les questions d'égalité salariale femme/homme, les salaires sous le SMIC et les classifications sont intrinsèquement liées et doivent être négociées ensemble. De façon concrète, la CGT demande également à ce que la question de l'introduction des nouveaux métiers et les évolutions des certifications soient abordées au fur et à mesure des parutions de décret. La CGT et FO demandent l'ajout du thème sur les proches aidant dès juillet.

U.F.S.P

U.F.A.S

Tél. : 01 55 82 87 71, Fax : 01 55 82 87 77 – Tél. : 01 55 82 87 81, Fax : 01 55 82 87 77

e. mail : ufsp@sante.cgt.fr

e. mail : ufas@sante.cgt.fr

BOURSE DU TRAVAIL - 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL – Case 538

Questions diverses :

La CGT demande si la position des employeurs a évolué concernant la reconnaissance salariale des AMP qui font un travail d'AS dans les établissements et qui représentent une masse salariale non-négligeable.

La FEHAP dit inciter ses adhérents à ne plus donner les tâches d'aide-soignant dans les établissements aux salariés engagés comme Aide Médicaux Psychologique, ou de mettre les moyens pour que les AMP soient formées au métier d'AS et donc qualifiées et rémunérées comme tel.

La CGT relève la contradiction faite entre la pénurie d'AS que la FEHAP constate et dont elle s'inquiète et le fait de ne pas accéder à la rémunération égale pour un travail égal. La CGT exige la prise en compte de la réalité du terrain.

U.F.S.P

U.F.A.S

Tél. : 01 55 82 87 71, Fax : 01 55 82 87 77 – Tél. : 01 55 82 87 81, Fax : 01 55 82 87 77

e. mail : ufsp@sante.cgt.fr

-

e.mail : ufas@sante.cgt.fr

BOURSE DU TRAVAIL - 263, rue de Paris - 93515 MONTREUIL – Case 538