



Compte-rendu de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la CCNT 51 du **15 octobre 2020**



Ordre du jour :

- 1) Évolution de la CCNT 51
- 2) Mesures salariales du Ségur : accord portant revalorisation des salaires des personnels non médicaux
- 3) Questions diverses

1) Évolution de la CCN 51

La FEHAP s'est donné comme priorité l'introduction de la notion de parcours professionnel dans le texte conventionnel en l'adaptant et, selon eux, en prenant en compte l'évolution sociétal, du monde du travail, et en le modernisant pour l'adapter aux réalités d'aujourd'hui et aux problématiques d'attractivités. Le cabinet ALIXIO présente en séance un diaporama « *Un parcours professionnel pour tous* ». La FEHAP indique qu'elle souhaite avoir finalisé ces négociations pour avril 2021, sans que ce dispositif ne devienne une usine à gaz et bien sûr, à masse salariale constante, donc sans aucun moyen supplémentaire !

Bien que la FEHAP se soit engagée à ne pas dénoncer la CCNT51, la négociation qui s'engage sur l'évolution de la CCNT 51 sera une étape majeure pour tous les salariés de la branche. Le calendrier de négociation ne peut en aucun cas contraindre les négociateurs à finaliser à la hâte une telle négociation de fond !

Le projet de révision présenté à pour objectifs principaux :

- La création d'un dispositif de parcours professionnel et de passerelles à la fois d'un métier à l'autre, mais aussi à l'intérieur d'un même métier
- L'articulation entre l'ancienneté et la valorisation des compétences
- La prise en compte de la spécificité des établissements selon leur situation géographique, leur activité principale, les métiers en tension...

Dans ce projet, la **prime d'ancienneté** est réservée à certaines classes d'emplois, conditionnée aux compétences individuelles, calculée uniquement sur le salaire minimum de la classe d'emploi à laquelle le salarié est rattaché, enfin, le taux de reprise d'ancienneté serait décidé par chaque employeur, à chaque embauche.

La **prime décentralisée** deviendrait un élément de valorisation d'objectifs collectifs et individuels.

La CGT depuis de nombreuses années propose régulièrement à la FEHAP un dispositif de classification permettant la mise en place d'un salaire de base minimum de première embauche lié au niveau de qualification qui permettrait d'effacer toutes les discriminations qui existent dans la CCNT 51. Cet objectif ne semble pas faire partie de ceux que se fixe la FEHAP. Bien au contraire, l'ancienneté, seul élément assurant une augmentation de salaire régulière bien qu'insuffisante est menacée par ce projet. Il en va de même pour la reconnaissance des qualifications, la FEHAP préfère proposer « *une juste rémunération des services rendus par les professionnels* ». Qu'en sera-t-il alors des salariés qui dénoncent les difficiles conditions de travail dans leur établissement ? Cela sera-t-il vu comme un service rendu ? Et les salariés en désaccord avec leur employeur ou leur responsable hiérarchique ? Les représentants du personnel ? Qui va apprécier de façon objective et juste ce qui représente un « *service rendu* » à son établissement ?

La CGT a proposé à de nombreuses reprises la prise en compte du LMD (reconnaissance et égalité de salaire de base entre tous les professionnels de niveau licence ; entre ceux de niveau Master ; entre ceux de niveau Doctorat) et l'introduction des « *nouveaux métiers* ». A ce jour, même les infirmières n'ont toujours pas été reconnues comme ayant un niveau licence dans la CCNT51, qu'en est-il des IPA (Infirmier en Pratique Avancée), des ASG (Assistant de Soins en Gériatrie), des professionnels en APA (Activité Physique Adaptée), des gestionnaires de cas ou des psychologues, seuls cadres à ne pas avoir bénéficié de l'augmentation de salaire « *cadres* » en 2017 ... ?

Pour la CGT, même sans diplôme, la qualification peut être acquise et doit être reconnue par la formation continue, la VAE, par l'expérience traduite par salaire équivalent à un niveau de diplôme. Aucun critère subjectif ne doit être introduit, ni dans la définition et l'augmentation régulière de son salaire, ni dans la possibilité donnée à un salarié de la CCNT51 d'évoluer professionnellement.

Par l'introduction d'une rémunération reliée aux compétences, la FEHAP s'oriente vers une plus grande discrimination entre les salariés de la branche effectuant le même travail avec la même ancienneté et le même niveau de qualification.

La CGT s'est toujours battue contre les classifications et rémunérations fixées à la tête du salarié, selon des critères

classant subjectifs. Nous poursuivrons ce combat contre la « *classification par la contribution* » qui, habillée d'un autre nom et parlant de classes d'emplois, de niveaux de contributions et de compétences à la place de critères subjectifs, n'en reste pas moins discriminante et créatrice d'inégalités salariales.

2) Mesures salariales du Ségur

La FEHAP introduit le sujet en précisant qu'elle continue et continuera à travailler, afin que le secteur du handicap et du social soit inclus dans le champ d'application des accords, mais que seule la transposition stricte des mesures salariales du SEGUR de la fonction publique hospitalière (FPH) leur soit garantie à ce jour.

Dans les projets adressés le matin même, quelques modifications ont été intégrées comme demandé lors de la précédente CPPNI du 10 septembre 2020 :

1^{ère} modification apporté à l'Article 1^{er} : le montant a été transposé en brut suite à un certain nombre de remontées des directions d'établissements et des organisations syndicales. Le montant est donc fixé à 238 € avec la déclinaison suivante :

- 117 € brut à compter du 1^{er} septembre 2020
- 121 € brut à compter du 1^{er} mars 2021

Qu'elle soit versée en octobre 2020 ou en janvier 2021, les salariés toucheront bien 117 euros bruts pour chaque mois passé depuis le 1^{er} septembre 2020 et jusque fin février 2021. En mars, la prime sera complétée par les 121 euros bruts pour percevoir, à partir du 1^{er} mars 2021, 238 euros bruts soit 183 euros nets par mois. ,

Ce montant brut a été pris en tenant compte d'un taux de cotisations sociales de 23 %, car c'est le taux reconnu actuellement par l'IGAS.

La CGT demande qu'en complément de la transposition de la prime en brut, soit inscrite une garantie qui représentera bien en net 183 € pour tous les salariés concernés.

2^{ème} élément : cette indemnité rentre dans le taux horaire qui sert à calculer notamment les heures supplémentaires et les heures complémentaires. Elle va être indexée à l'évolution de la prime SEGUR dans la Fonction Publique Hospitalière. Il est nécessaire de préciser que cette évolution de la prime dans la FPH n'est actuellement qu'hypothétique et imprécise. Mais il est important, pour la CGT, que cette indexation soit précisée, afin de ne pas opérer de décrochage trop important entre les salaires de la Fonction Publique Hospitalière et ceux du secteur associatif.

La FEHAP n'est pas conventionnée avec des organismes assureurs de prévoyance pour l'ensemble de ses adhérents, puisque la convention n'est pas étendue et que leurs adhérents sont libres de choisir l'organisme de leur choix. Pour autant la CGT demande que figure dans ces accords et que la FEHAP œuvre dans le sens d'une

impossibilité pour ses adhérents et leurs organismes respectifs de réduire le montant des rentes d'invalidité au titre de la prévoyance suite à la revalorisation salariale.

La FEHAP indique qu'il y a urgence à signer ces accords car un certain nombre d'établissements les a informés que des salariés quittent déjà leurs établissements pour aller dans les établissements du secteur public où le Ségur s'applique. Il est pour eux urgent d'arriver à une validation par les organisations syndicales ce jour, pour éviter la fuite des personnels dans d'autres secteurs. La FEHAP tient à préciser le contexte très particulier du Ségur lié à l'énorme pression du gouvernement pour faire signer ces transpositions d'accord et qu'ils ne peuvent se permettre de passer à côté d'une revalorisation salariale malgré la complexité que cela va générer entre les salariés pour leurs adhérents.

Face à l'absence de majorité valide autour de la table pour signer ces accords (FO et la CFE-CGC ne réunissant pas 30 % de représentativité nationale), la FEHAP décide de prendre une décision unilatérale pour chaque accord. Le Conseil d'Administration de la FEHAP a validé en amont que ces décisions unilatérales soient prises, si nécessaire, au plus tard le lendemain de cette séance, soit le vendredi 16 Octobre.

La CGT rappelle que l'exclusion d'une partie des salariés de la convention collective était déjà l'un des motifs de sa non-signature du SEGUR dans la Fonction Publique Hospitalière.

La CGT ne peut qu'inviter l'ensemble des acteurs responsables de la situation actuelle, les signataires du SEGUR "FPH" à assumer les conséquences de leur engagement. La CGT ne peut que regretter que le seul choix pour la FEHAP soit celui de valider une discrimination entre des salariés qui sont, au quotidien et pour un même employeur, collègues de travail dans les structures du social, du médico-social et du sanitaire et qui auront une différence de traitement salarial au sein d'un même établissement.

3) Questions diverses

➤ **Application et pérennisation prime urgence** : C'est une décision unilatérale qui avait transposé une prime qui existait dans la Fonction Publique Hospitalière.

Celle-ci va expirer à la fin de cette année 2020. la FEHAP n'ayant pas l'assurance du ministère sur la reconduction de cette prime, il n'y aura pas d'ouverture de nouvelle négociation sur ce sujet.