



Ordre du jour

1. Mutuelle frais de santé,
2. Égalité professionnelle,
3. Classifications,
4. Intéressement - épargne salariale
5. Règlement intérieur de la CPPNI
6. Prime urgence
7. Toilettage

1. Mutuelle frais de santé

Il n'y a actuellement aucune visibilité sur l'impact qu'aura la mise en place du reste à charge zéro sur la "consommation" des soins des salarié.e.s. Pour autant, si nous ne trouvons pas d'accord au niveau de la branche CCNT51, les salarié.e.s qui bénéficient du régime minium garanti par la convention collective devront négocier leurs contrats de complémentaire santé d'entreprise par établissement. La FEHAP propose d'utiliser l'excédent accumulé par le régime complémentaire actuel pour financer la mise en place de la réforme et de réunir très régulièrement le comité de suivi paritaire pour analyser son impact. Il faudra être particulièrement vigilant.e.s au suivi de la baisse de l'excédent car celui-ci finance l'aide sociale que peuvent recevoir les salarié.e.s. Si l'excédent disparaît, c'est le financement du fond de solidarité qui disparaît. Les organismes actuellement sous contrat responsable avec la FEHAP pour gérer la complémentaire conventionnelle ont établi les tableaux de remboursement incluant le reste à charge zéro. La CGT est la seule organisation syndicale présente à n'être signataire ni de l'accord cadre sur la complémentaire santé ni des 3 premiers avenants qui n'étaient pas à la hauteur de nos revendications. La demande de la CGT étant qu'au minimum, la base 2 devienne la base 1, c'est à dire le minimum garanti pour les salarié.e.s. C'est justement ce que proposent les nouvelles grilles. Pour autant, le

principe discriminant de la réforme de s'appuyer sur les complémentaires privées est loin de la vision de la CGT du renforcement du régime solidaire public qui répondrait aux besoins de tous quels que soient ses moyens. Avant la consultation de ses instances, la CGT demande à ce que les organismes agréés par la FEHAP ne fassent pas valoir d'augmentation de la cotisation pour les salarié.e.s pour l'année 2020. La CGT demande également à ce que les négociations pour le renouvellement du contrat responsable avec un nouvel appel d'offre envers les partenaires soit entamé dès l'an prochain, dès que nous aurons une vision plus concrète de l'effet de la réforme. Nous demandons également qu'un temps soit consacré à ce sujet lors de chaque commission paritaire à venir, avec un point du comité de suivi et un retour des complémentaires santé agréées. La FEHAP accède à ces demandes et propose un point régulier en paritaire par le comité de suivi ainsi qu'un point complet tous les semestres avec les organismes partenaires sur l'évolution de l'impact de la réforme au fur et à mesure de sa mise en place progressive (optique à partir du 1^{er} janvier 2020 et aide auditive à partir de janvier 2021). Il n'y aura pas non plus d'augmentation de cotisation pour les salarié.e.s dont les employeurs ont choisi les complémentaires partenaires agréés et les discussions pour la renégociation complète du régime débiteront dès 2020.

2. Égalité professionnelle

La FEHAP présente aux organisations syndicales le projet d'accord cadre évoqué en juillet, dont la CGT demande la négociation depuis de nombreuses années. A la lecture du projet d'accord, la CGT ne peut que constater qu'il ne contient aucune proposition contraignante permettant de mettre en application les grands principes fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce projet reprend les modalités législatives et réglementaires sans y apporter aucune amélioration et en évitant d'instaurer

la moindre sanction pour les employeurs qui ne respecteraient pas ces engagements. A l'heure où les directions morcellent et individualisent le travail en contraignant les salarié.e.s à atteindre des objectifs quantitatifs, la FEHAP n'accepte d'inscrire aucune contrainte obligeant ses adhérent.e.s à prévenir et lutter contre les violences sexuelles et sexistes par exemple. D'autant plus qu'aucune information ou indicateur spécifique à la branche ne sont fournis aux organisations syndicales.

La CGT demande à négocier un accord allant au delà des simples principes posés par le Code du travail.

La CGT demande à ce que soit pris en compte la réalité du terrain en commandant notamment une étude précise dans la branche des critères instaurés dans la fonction publique hospitalière.

La CGT demande aussi à ce que la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes soit combattue dans la CCNT51 en révisant les classifications qui discriminent par un coefficient inférieur les métiers à prédominance féminine vis à vis des métiers à prédominance masculine, malgré un même niveau de qualification.

La CGT ne peut cautionner un accord de "voeux pieux" qui se contente d'informer les employeurs et les salarié.e.s de leurs droits en matière d'égalité professionnelle sans obligation pour les employeurs et sans amélioration des garanties collectives minimum de la CCNT51 en la matière comme l'amélioration des congés pour événements familiaux, des droits et conditions d'allaitement, comme le paiement des jours de carence pour les arrêts de travail en situation de grossesse, et bien sûr, l'amélioration et l'égalité salariale entre les métiers à prédominance féminine, majoritaires dans notre secteur, et les métiers à prédominance masculine, etc.

3. Classifications et bas salaires

La FEHAP annonce avoir lancé un processus de consultation à l'ensemble de ses adhérent.e.s afin de répondre aux problématiques des bas salaires et des classifications. Un questionnaire est parvenu aux employeurs, les invitant à faire parvenir au bureau national de la FEHAP toutes les pistes envisageables pour régler ces questions "à masse salariale constante" et sans envisager de dénonciation de la convention collective. Ces retours feront l'objet d'une

analyse qui sera présentée au congrès national de la FEHAP en mars 2020. Il existe une volonté de mettre fin au salaire minimum conventionnel mais d'ici là, les représentants FEHAP présents en commission paritaire n'auront aucun mandat pour engager des négociations sur ces sujets.

La CGT rappelle que sa proposition récurrente de révision des rémunérations et classifications en fonction du niveau de qualification, chacun corrélé à un coefficient multiplicateur du SMIC, résout l'ensemble de cette problématique tout en garantissant une égalité professionnelle salariale entre les femmes et les hommes. Comment la FEHAP peut-elle imaginer faire retrouver une attractivité à la CCNT51 en refusant qu'aucune mesure n'ai le moindre coût ?! La CGT se battra pour que ces propositions ne viennent pas précariser d'avantage les salarié.e.s de la CCNT51 dont les garanties collectives supérieures au droit du travail se font de plus en plus rares.

4. Intéressement - épargne salariale

La FEHAP indique aux organisations syndicales vouloir négocier un accord d'intéressement inter-entreprise pour faciliter la mise en place de tels accords pour et entre les petits établissements appliquant la CCNT51. La CGT interroge la FEHAP sur la cohérence de ne vouloir rien négocier qui ai un coût dans la convention collective car les établissements n'ont plus d'argent et la mise en place d'un intéressement pour les plus petits d'entre-eux, particulièrement dans un secteur non lucratif ! La CGT demande que l'amélioration des salaires de base et la fin du salaire minimum conventionnel soient une priorité par rapport à des accords d'intéressement qui soumettent les salarié.e.s à des objectifs et des critères individuels de performance.

5. Règlement intérieur CPPNI

La FEHAP présente son projet d'accord de règlement intérieur de la CPPNI, qui n'est qu'une formalité administrative de fonctionnement de l'instance. Ce premier projet contient le minimum légal, il sera à faire évoluer pour la prochaine séance de négociation.

6. Prime urgence

La FEHAP informe les organisations syndicales qu'elle va proposer un accord de prime dans les

services d'urgence à l'instar de ce que la ministre de la Santé a annoncé cet été pour la fonction publique hospitalière. La CGT interroge sur le nombre de services d'urgence et le nombre de salarié.e.s concerné.e.s par cette prime dans la CCNT51. La FEHAP dit ne pas avoir de données chiffrées et ne pas pouvoir donner d'estimation. La FEHAP semble vouloir inscrire dans sa proposition d'accord des critères d'attribution de cette prime identiques aux critères posés dans la fonction publique hospitalière. La CGT réaffirme se battre contre la précarité des moyens humains, matériels et financiers dans tous les services d'urgence qui sont en lutte depuis de nombreux mois. Les salarié.e.s de la FEHAP et les autres ne veulent plus de saupoudrage de prime dont les critères discriminants ne permettent au final qu'à une minorité d'en bénéficier. La CGT se mobilise contre cette prime qui ne répond pas aux besoins des salarié.e.s concerné.e.s pour accompagner et soigner la population. Nous refusons le jeu de la division tant espérée par la Ministre à travers cette proposition qui est également en cours dans le secteur lucratif de la santé.

7. Toilettage

La FEHAP fait part de sa dernière version dans laquelle n'apparaît plus la proposition, désavantageuse pour les salarié.e.s, d'appliquer le barème URSAFF pour le remboursements des indemnités compensatrices de frais (repas, découchers, indemnités kilométriques). La CGT réaffirme ne pas être présente pour toiletter mais bien pour négocier. Bien que la majorité du toilettage ne change pas le sens des articles revus, la CGT demande à ce que chaque titre soit mis à la signature séparément, ne pouvant concevoir la mise en conformité avec les ordonnances Macron et la mise à mal des instances représentatives du personnel si aucune amélioration n'y figure.