



## Compte-rendu de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la CCNT 51 du 2 février 2021



### Ordre du jour :

1. Présentation du projet FEHAP de nouvelle classification dans la CCNT 51
2. Point sur le Ségur de la Santé
3. Mission LAFORCADE
4. Politique salariale
5. Questions diverses

### 1) Présentation du projet FEHAP de nouvelle classification dans la CCNT 51

Le cabinet ALIXIO a été mandaté par la FEHAP pour étudier et proposer un nouveau système de classification des métiers de la convention.

Ce projet (cf. pièce jointe), va à l'encontre des revendications que la CGT porte depuis de nombreuses années au sein de la convention.

La CGT propose de commencer par supprimer les inégalités entre les métiers à prédominance féminine et à prédominance masculine en attribuant un coefficient, et donc un salaire de base, identique à l'ensemble des métiers de même niveau de qualification.

La CGT propose également que le plus bas coefficient soit élevé au-dessus du SMIC.

La CGT propose que soit négocié et pérennisé un mécanisme d'augmentation de tous les coefficients chaque fois que le SMIC serait revalorisé, évitant ainsi la précarisation des salariés les moins qualifiés et donc les moins rémunérés, et le tassement des grilles de salaires.

La FEHAP refuse de partir de ces éléments fondamentaux pour construire une nouvelle grille de classification plus juste.

Bien au contraire, la proposition d'une classification par critère de contribution regrouperait des emplois au sein « d'ensembles comparables » découpés en tâches qui seraient, ou non, reconnues et valorisées par l'employeur. Ce dernier positionnerait lui-même chaque salarié à un niveau de salaire à l'intérieur de leur regroupement d'emploi. Pour chaque regroupement, il y aurait un salaire bas et un salaire haut avec différents échelons au sein de ce regroupement, selon son emploi et ses tâches. Dans la théorie, la FEHAP estime ce système de classification

objectif ! Dans la réalité de terrain, il s'agira de voir son métier et sa qualification découpés en tâches, en missions, en type d'activité exercé. Et comment peut-on essayer de nous faire croire que la décision de notation, déterminant le salaire, prise par le responsable hiérarchique serait objective et gommerait les discriminations !

La CGT se bat contre les classifications par critères, qu'ils soient classant ou de contribution. La CGT refuse l'individualisation du salaire qui se mettra en place avec ce système de classification par critère de contribution.

### 2) Point sur le Ségur de la Santé

La CGT fait remonter les dysfonctionnements recensés par les territoires sur l'attribution de la prime.

SEGUR. En effet, de nombreux salariés concernés par les accords SEGUR de la convention 51 ne l'ont pas encore touché, certains employeurs ont proratisé le versement de la prime aux absences ou ne la versent pas aux salariés en CDD.

La FEHAP confirme que certains établissements n'ont pas encore versé la prime, car ils n'ont pas encore touché les financements. Ils semblent en revanche ignorer l'application illégale pour les CDD ou la proratisation aux jours d'absence. La FEHAP indique avoir réalisé une plaquette à l'intention des directions pour expliquer à qui et comment verser l'indemnité forfaitaire SEGUR. La CGT continuera à faire remonter ces dysfonctionnements.

### 3) Suite du Ségur de la Santé et Mission Laforcade

L'indemnité forfaitaire SEGUR n'a été attribuée qu'aux salariés des EHPAD et des établissements de santé de la convention collective 51. Cela exclut un très grand nombre de salariés de la convention qui recouvre également de nombreux établissements médico-sociaux autres que les EHPAD et sociaux, soit plus de 80 000 salariés représentant 31 % des salariés de la convention (source enquête emploi UNIFAF 2017). La CGT, dénonce cette inégalité de traitement depuis le début des négociations du SEGUR, que ça soit pour le secteur public comme privé non lucratif.

Mais il n'y aura pas de SEGUR bis, comme nous le demandions, pour étendre à tous et toutes cette



indemnité forfaitaire SEGUR mensuelle de 238 euros bruts, soit 183 euros nets. La discrimination entre des salariés qui exercent le même métier, mais dans une EHPAD ou une MAS, par exemple, représente une inégalité inédite au sein de la convention !

Au lieu de rouvrir les négociations du SEGUR pour réparer cette injustice, le gouvernement a fait le choix de mettre en place la « Mission Laforcade », diligentée par le Premier Ministre, Monsieur Castex.

La Mission Laforcade a convié certaines organisations syndicales (CGT, CFDT, FO, SUD et l'UNSA) et patronales (FEHAP, la Croix-Rouge, Nexem et l'UGECAM) à se réunir pour des « séances de négociation » portant sur la « Transposition du CTI dans le secteur médico-social dans le champ du handicap privé non-lucratif ».

Après seulement 2 réunions de négociation sur ce thème les 20 et 26 janvier derniers, les organisations syndicales et la FEHAP font ensemble le constat d'un terrible échec. Pour la mission LAFORCADE, seuls certains métiers en tension (IDE/AS/AES et peut-être quelques paramédicaux comme les kinés ou ergothérapeutes) des établissements du handicap pourraient en bénéficier. Plus aucune réunion de négociation n'étant prévue avec la Mission Laforcade pour poursuivre, la CGT continuera à se mobiliser pour revendiquer l'extension de l'indemnité forfaitaire SEGUR à tous les salariés de tous les établissements de la convention 51. La CGT refuse l'exclusion et la discrimination salariale pour tous les établissements du secteur social et médico-social de la petite enfance, de la protection de l'enfance, de l'insertion, des centres de santé, de la prévention spécialisée, du handicap physique comme psychique... Pour les SSIAD, un groupe de travail est annoncé, mais il n'y a rien à ce jour. Si rien ne bouge, tous les salariés de ces établissements et secteurs n'auront RIEN !!!

La CGT dénonce également la pression mise par les membres de la mission LAFORCADE pour que soit mise en place la convention collective unique à travers la fusion des conventions collectives de la BASSms (Nexem/FEHAP/CLCC/Croix Rouge Française).

La CGT réaffirme l'obligation de continuité de l'Etat qui doit garantir une égalité de traitement entre la fonction publique hospitalière et les établissements du secteur non-lucratif.

La FEHAP confirme son souhait de voir également la prime SEGUR étendue à tous les salariés de tous ses établissements au risque de voir les salariés partir vers des établissements touchant la prime, ce qui participerait à la destruction du secteur social et médico-social (hors EHPAD). Il ne peut y avoir de concurrence entre les établissements de la convention 51, quel que soit leur

secteur d'activité. La FEHAP réclame le versement d'une enveloppe globale, liée à sa masse salariale totale, afin de déterminer en négociation de branche à qui et comment répartir cette enveloppe, et notamment réparer cette inégalité de traitement.

(Informations Mission Laforcade privé non-lucratif et Mission Laforcade public : <http://www.sante.cgt.fr/Mission-Laforcade>).

#### **4) Politique salariale**

L'an dernier, la FEHAP nous annonçait avoir une enveloppe de 0,46 % de la masse salariale pour revaloriser les salaires. Cela devait aussi permettre de verser la prime grand âge qui n'a pas été mise en place dans la convention 51. La CGT et les organisations syndicales demandent à avoir le détail de l'utilisation qui en a été faite. Selon la FEHAP, l'avenant 2017 aurait largement consommé cette enveloppe. La CGT n'est pas signataire de cet accord de 2017 qui ne revalorisait que quelques métiers de la convention sans rien résoudre ni pour les salaires de base en dessous du SMIC ni pour le tassement des grilles.

La conférence salariale aura lieu le 25 février 2021 prochain. La FEHAP doit attendre de recevoir le rapport IGAS pour savoir quelle marge de manœuvre financière ils auront.

#### **5) Questions diverses**

Les organisations syndicales demandent à ce que la FEHAP envoie un signal fort de soutien aux salariés de ses établissements en négociant un accord qui viendrait supprimer les critères d'absentéisme pour l'attribution de la prime COVID.

La FEHAP après en avoir délibéré lors de leur dernière réunion du conseil d'administration nous informe qu'ils ne se positionneront pas auprès de leurs adhérents sur ce sujet. La décision est donc renvoyée aux négociations locales dans les établissements.

Les sujets de négociation, notamment sur les classifications, ne peuvent se mener qu'en présentiel. La FEHAP recherche un lieu pour accueillir l'ensemble des délégations paritaires.

#### **Calendrier paritaire 2021 :**

- 9 mars
- 6 et 22 avril
- 11 mai
- 9 et 29 juin
- 7 ou 14 septembre
- 9 novembre