



Compte-rendu CPPNI

Branche Hospitalisation privée • Maison de retraite lucrative • Thermalisme
du 19 novembre 2024

► 1. NAO (NÉGOCIATION SALARIALE DE BRANCHE)

Le patronat a proposé un avenant 35 dans le cadre d'une proposition de revalorisation salariale applicable uniquement sur le secteur de l'hospitalisation privée. Cette proposition prévoit :

- **Une augmentation minimale exceptionnelle et temporaire sur 2024, réservée uniquement aux professionnels qui exercent en qualité d'aides-soignants, d'infirmiers en soins généraux et d'infirmiers spécialisés positionnés de EAQ-a à THQ-b. Cette augmentation ponctuelle et unique représente 1,1 % de la rémunération annuelle garantie prévue à l'article 74 de la convention collective.**

Le patronat entend aussi appliquer une clause qui permet de déduire de cette augmentation ponctuelle (clause de la honte), toutes les augmentations qui ont été versées aux salariés de l'entreprise tant collectivement que et/ou individuellement appliqués au cours de l'année 2024.

Le patronat entend aussi appliquer 3 conditions cumulatives d'octroi :

- **Avoir été sous contrat au moins 3 mois au cours de l'année 2024**
- **Être présent dans les effectifs de l'entreprise au 1^{er} décembre 2024**
- **Justifier d'au moins 1 mois de présence effective du 1^{er} janvier à décembre 2024**

À cela, le patronat rajoute une proratisation basée sur la durée de présence dans les effectifs sur 2024 et du temps de travail contractuel.

Le versement de cette prime ponctuelle et unique en une seule fois devrait intervenir sur la paie de décembre 2024, ou janvier 2025 au plus tard.

- **Une augmentation de l'indemnité de nuit, avec un passage de 15 % à 17 % rétroactif, est applicable à partir du 1 juillet 2024.**

Il doit être rappelé que cette revalorisation salariale est entièrement financée par l'état, soit 36 millions pour le deuxième semestre 2024 et 72 millions pour les années pleines suivantes. Le patronat nous a annoncé qu'à partir du 1^{er} janvier 2025 un nouvel accord devrait définir de nouvelles modalités de revalorisation salariale.

La CGT a refusé cette proposition très catégorielle qui ne répond pas à l'urgence de l'augmentation des salaires qui doit être appliquée à tous les salariés du secteur.

La CGT propose une augmentation du point de 13 centimes (application d'une règle de 3 par apport au financement de l'avenant 32 qui avait été fixée à 115 millions d'euros annuel) soit un passage du point d'indice de 7,26 à 7,39 sur une base d'application de l'avenant 32 où il doit être retirée la clause qui prévoit des déductions en fonction des augmentations intervenues sur les années 2024 et suivantes.

Il est hors de question que le patronat obtienne le remboursement de toute ou partie des augmentations intervenues sur 2024 et suivant.

► 2. PROJET D'ACCORD SUR LA FORMATION

La fédération patronale propose de prolonger l'accord existant sur 1 an.

La CGT a rappelé qu'elle n'était pas signataire de l'accord initial qui n'était pas à la hauteur des enjeux en matière de formation ni de contribution conventionnelle, avec en plus une clause de dédit formation; elle n'était pas signataire de l'avenant qui prolongeait cet accord jusqu'au 31 décembre 2024 et demandait depuis 1 an la négociation d'un nouvel accord. Elle ne sera donc pas signataire de ce nouvel avenant.

La CGT a fait part de son étonnement quant au mode de fonctionnement des administrateurs employeurs à l'Opco Santé où les 1^{ers} avertis sont les 1^{ers} servis, exemple à l'appui; et sur les choix des administrateurs employeurs concernant les orientations budgétaires qui préfèrent gaver leurs établissements d'indemnités plutôt qu'augmenter les budgets pour la Pro A, dispositif largement utilisé pour les évolutions professionnelles.

► 3. CATÉGORIES OBJECTIVES EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE

La partie patronale rappelle la fin des exonérations des cotisations sociales pour les salariés non-cadres qui bénéficient d'une adhésion au régime cadre de la prévoyance.

La CGT est venue rappeler que cela concerne que très peu de salariés et que les entreprises doivent payer les cotisations et que l'on ne peut continuer à exonérer car cela prive notre système de rentrées fiscales.

► 4. RELIQUAT FONGESME

Il est rappelé que sur la période de 2023, il est fait état d'un reliquat de 120 689,29€.

Toutes les organisations syndicales proposent après débat, que 50 % soit placé en réserve et 50 % soit redistribué aux organisations syndicales de salariés, avec une répartition de 16 % sur les 4 OS et le reste (36 %) réparti à la représentativité.

Cela implique que la fédération CGT recevra prochainement près de 17 000€ du fait de la sous-utilisation du budget alloué. Dans ce budget est compris notamment le remboursement des salaires des négociateurs.

Lors de ce point, a été évoquée la problématique du paiement de la facture de l'avocat (Mt Ursin) de la FHP qui est intervenu sur des formations (prévoyance) dispensées au niveau de la branche.

La CGT est venue rappeler que l'avocate intervient aussi dans le cadre de la délégation patronale et qu'aucun montant ni devis n'a été porté à connaissance de la CPPNI et précise qu'aucune facture n'a été validée.

Les 3 autres OS de salarié ont validé ce jour, soit à posteriori, sans avoir été informé en CPPNI du montant. D'ailleurs, lors de cette CPPNI aucun montant n'a été donné.

»»»

► 5. ACCORD DE PRÉVENTION

Le patronat propose un accord de prévention qui vise à identifier les métiers à risques ergonomiques prévus à l'article L4163-2-1 du code du travail.

Pour le patronat, les métiers les plus à risque sont :

IDE Bloc / aide-soignant / agent-Ster/ lingère / Ash / brancardier/ accompagnant éducatif et social / Magasinier / agent thermaux.

Il est proposé par le patronat des mesures de prévention parmi celles proposées dans le tableau de l'article 5 s'appliquant à l'ensemble des métiers exposés :

- **Formations PRAP (prévention des risques liés à l'activité physique) ou PRAPS-2S qui permettent au salarié d'être acteur de sa propre prévention et celle de son établissement,**
- **Le travail en binôme lors des manutentions de personnes dépendantes ou de charges lourdes,**
- **Le port de semelles orthopédiques ou orthèse plantaire sur mesure pour améliorer la fonction de la marche et l'équilibre. Elles sont efficaces pour lutter contre le mal de dos et soulager les douleurs aux pieds et aux jambes fréquentes chez les personnels travaillant debout.**

La CGT est venue rappeler la problématique du glissement des tâches et que les infirmières doivent rentrer dans la liste des métiers les plus à risque notamment au vu du remplacement des tâches dédiées au ASD du fait de l'absence non remplacée de ces derniers.

De plus, la CGT constate que les employeurs entendent appliquer des mesurètes de prévention, dont certaines notamment le port de semelles orthopédiques peut être demandé par la médecine du travail.

Cet accord permet principalement de récupérer une partie du fonds national annuel fixé à près de 1 milliard d'euros par an.

► 6. AVENANT 28

La partie patronale est venue rappeler la nécessité de retoiletter la convention collective car certains articles sont obsolètes.

Après plus d'un an de travail, il est toujours constaté une problématique sur l'article 31-5 qui limite les mandats extérieurs car pour la CGT tous les mandats extérieurs, doivent être pris en compte dans l'article L2145-5 du code du travail dans le cadre de l'entretien du début et fin du mandat.

Une autre problématique de rédaction se pose sur l'article 24 des CP (page 23) notamment sur la référence au 24 jours qui ne peut être appliqué uniquement si le salarié a été absent sur les 12 mois concernant la période de référence, auquel il faut rajouter 0,5 au titre du maintien à 2,5 sur les 30 premiers jours (conventionnel), soit un minimum de 24,5 jours pour un salarié absent sur toute la période de référence.

► 7. RÈGLES FONCTIONNEMENT CPNE

Il est rappelé la problématique de l'absence volontaire de la CFDT et de l'UNSA en CPNE qui bloque l'instance, au vu que la présidente est normalement assurée par la CDFT jusqu'en mai 2025 et qu'en cas de remplacement, il ne peut être assuré que par un membre de la même organisation syndicale.

Il est proposé de pouvoir rajouter dans règlement intérieur qu'en l'absence de l'intégralité des membres de l'OS ayant la présidence, cette dernière sera assurée par une autre OS, en cas de plusieurs candidats, un vote sera appliqué en séance.

► 8. DIVERS

Une prochaine CPPNI est programmée le 19 décembre 2024.

Le calendrier des prochaines CPPNI et GTP est validé.

	GTP	CPPNI
<i>Janvier 2024</i>	Mardi 7 matin <i>(locaux Vivalto Santé)</i>	
<i>Février 2025</i>	Mercredi 19 <i>(matin)</i>	Mardi 4 <i>(lieu à confirmer)</i>
<i>Mars 2025</i>	Mardi 18 <i>(après-midi)</i>	Mardi 25
<i>Avril 2025</i>	Vendredi 11 <i>(matin)</i>	
<i>Mai 2025</i>		Mardi 27
<i>Juin 2025</i>	Jeudi 5 <i>(après-midi)</i>	
<i>Juillet 2025</i>	Mardi 8 <i>(après-midi)</i>	Jeudi 3
<i>Août 2025</i>		
<i>Septembre 2025</i>	Mercredi 17 <i>(matin)</i>	Mardi 30
<i>Octobre 2025</i>	Mercredi 15 <i>(matin)</i>	
<i>Novembre 2025</i>	Mercredi 12 <i>(après-midi)</i>	Mardi 25
<i>Décembre 2025</i>	Mardi 16 <i>(matin)</i>	Mardi 16 <i>(après-midi)</i>
<i>Janvier 2026</i>		Mardi 20

Union Fédérale de la Santé Privée

Case 538 • 263, rue de Paris • 93515 Montreuil CEDEX • Tél. : 01 55 82 87 71
e-mail : ufsp@sante.cgt.fr • Site internet : www.sante.cgt.fr