



## Compte rendu de la **CPPNI CCN 51** du 6 septembre 2023



### **APPROBATION DU COMPTE RENDU DE LA CPPNI DU 16 MAI 2023**

La CGT demande un correctif et précise qu'elle a quitté la table des négociations avant que le point 5 concernant la prime relative à l'attribution d'une indemnité forfaitaire de risque dans les services de médecine d'urgence ne soit abordé.

La FEHAP en convient et précise qu'elle annonçait dans ce point 5 prendre une recommandation patronale en l'absence d'accord avec les organisations syndicales.

Aucune négociation n'a en fait eu lieu sur ce point.

Le compte rendu est donc corrigé après notre intervention.

### **REGLEMENT INTERIEUR DU COMITE DE SUIVI DE LA MUTUELLE FRAIS DE SANTE : FRAIS DE COMMUNICATION**

Le règlement intérieur a été largement travaillé au sein du comité de suivi de la mutuelle frais de santé sur différents points.

Alors que nous avons obtenu que l'octroi des aides individuelles restait à la décision finale du comité de suivi, que les organismes mutuelle doivent nous faire un état des aides octroyées chaque trimestre..., les organismes assureurs résistaient sur la facturation de l'émailing pour promouvoir les actions du fonds social.

Ils souhaitaient facturer 10 centimes par mail et par salarié.e sur le budget du fonds social.

Les organismes mutuelle ont cédé.

Le règlement intérieur proposé ce jour prévoit que ces actions de communication seront prises sur les frais de gestion du régime mutuelle à hauteur de 7 000 euros sur une ligne budgétaire dédiée.

La CGT fait trois remarques sur le règlement intérieur proposé :

⇒ Créer une ligne budgétaire de 7 000 euros sur les frais de gestion consacrés aux actions de communication du fonds social nous promet une âpre bataille lors du prochain référencement avec les organismes mutuelle quant au pourcentage de frais

de gestion qu'ils vont sans aucun doute vouloir nous imposer. Cette augmentation aura de fait un lourd impact sur le montant des cotisations déjà hors de prix.

⇒ Pour ce qui concerne la recevabilité des demandes d'aides individuelles : un salarié ayant obtenu une aide, mais n'ayant pas effectué les soins dans les 12 mois après l'accord de l'aide, perdra le bénéfice de l'aide. Ceci est la règle appliquée dans la plupart des organismes attribuant des aides. Ceci ne pose pas de difficulté. Par contre, le salarié concerné se verrait appliquer un délai de carence de 12 mois avant de pouvoir voir son dossier réexaminé en cas de nouvelle demande pour les mêmes soins. La CGT refuse ce principe au motif que le salarié peut avoir des raisons légitimes qui ont empêché la réalisation des soins. La FEHAP accepte de rajouter que tous les dossiers de demande qui auraient reçu un refus d'examen par les organismes mutuelle soient présentés au comité de suivi qui décidera en dernier lieu si l'aide peut être accordée.

⇒ Pour ce qui concerne la subsidiarité des aides du fonds social : les aides octroyées viennent toujours en complément de celles d'autres organismes sociaux prioritaires pour intervenir (régime de base de la sécurité sociale, PCH...). La CGT s'interroge sur la liste de ces organismes sociaux prioritaires, notamment l'OETH. La FEHAP, par le biais de son cabinet conseil, précise que l'OETH fait bien partie des organismes sociaux prioritaires. Pour la CGT, les dossiers pour lesquels aucune demande auprès de l'OETH n'a été faite ne doivent pas être écartés de façon systématique, le manque d'information des salariés sur ce sujet, l'acceptation du handicap vis-à-vis de son employeur (qui doivent initier les demandes) sont autant de causes qui peuvent expliquer l'absence de demande auprès de l'OETH. Ceci avait été abordé lors du précédent comité de suivi et devait être rediscuté lors de la prochaine réunion qui doit avoir lieu en octobre. Cette discussion aura bien lieu et pourra donner lieu à un avenant du règlement intérieur qui est mis à la signature des organisations syndicales.



## ➤➤➤ NOTION DE SALARIÉ CADRE DANS LA CCN51

L'avenant 2022-03 du 21 juin 2022 visant à actualiser les dispositions de la CCN51 faisant référence à la notion de salarié cadre avait exclu des métiers non présents dans la liste des bénéficiaires de l'article 36 (circulaire AGIRC 2017-2 –DRJ).

Lors de la signature de cet avenant, ceci avait été soulevé par la CGT, notamment concernant les nouveaux métiers au sein de la CCN51. L'extension à ces métiers avait été refusée par la FEHAP lors de la conclusion de cet avenant.

La FEHAP propose aujourd'hui l'extension aux métiers suivants pouvant prétendre à la notion de salarié cadre :

- ▶▶ infirmier hygiéniste / en hémovigilance
- ▶▶ infirmier en santé au travail
- ▶▶ pédicure/podologue
- ▶▶ coordonateur de secteur
- ▶▶ gestionnaire de cas
- ▶▶ mandataire judiciaire
- ▶▶ responsable logistique niveau 1

Cette proposition nous est formulée sous la forme d'un avenant qui nous est remis ce jour.

Ce point sera mis à l'ordre du jour de la prochaine CPPNI afin qu'une négociation ait lieu sur la base de cet avenant.

## DEMANDES DE FO, la CGT et la CFE-CGC

- ↪ Négociation salariale
- ↪ Transposition de la prime d'exercice en soin critique, conformément à la note d'information de la DGOS du 9 février 2023
- ↪ Revalorisation de la prime « Grand Age » conformément à la recommandation patronale du 25 octobre 2021

Nous exposons à nouveau l'état désastreux dans lequel se trouve notre secteur :

- ↪ Démissions de nos personnels qualifiés qui vont travailler dans le public, pour exemple une aide-soignante dans la CCN51 a vu, à nouveau, son salaire passé en dessous du SMIC lors de la dernière revalorisation du SMIC, une aide-soignante dans le secteur public a un salaire de 300 à 350 euros supérieur à celui de nos aides-soignantes
- ↪ Cette fuite du personnel s'est accélérée dans tous les corps de métier relevant du social, du médico-social ou de la santé donnant lieu à des situations catastrophiques, fermeture de service, fermeture de lit, recrutement de personnel non qualifié, glissement de tâches (distribution de médicaments non sécurisée), dégradation de la qualité du service rendu voire mise en danger des usagers et des personnels, taux d'encadrement hors légalité

- ↪ Conditions de travail inacceptables par manque de personnel, épuisement du personnel entraînant des arrêts maladie

Se conjuguent deux éléments qui plongent les salariés de notre secteur dans la précarité et la pauvreté :

- ↪ L'explosion des prix des denrées alimentaires, du carburant pourtant nécessaire pour aller travailler, de l'énergie ...
- ↪ L'absence de revalorisation salariale depuis plus de 20 ans au niveau de la CCN51 ayant fait plonger les grilles de salaires. A chaque revalorisation du SMIC, de nouveaux salariés se retrouvent en dessous du SMIC...

La FEHAP répond qu'ils ont pleinement conscience des difficultés que nous exposons.

La FEHAP a grand espoir que les négociations sur la CCUE aboutissent car des propositions ont été faites aux organisations syndicales permettant dès septembre 2023 d'apporter une réponse à la problématique des bas salaires.

La FEHAP nous rappelle que leur conseil d'administration a donné mandat à AXESS pour négocier la thématique salariale puisque le ministère a précisé que des fonds seraient octroyés pour des augmentations de salaire uniquement dans le cadre de la CCUE.

La FEHAP tient à nous assurer du lobbying qu'ils mènent auprès du gouvernement pour « plaider la cause » de notre secteur.

La FEHAP nous rappelle qu'historiquement, ils ont toujours fonctionné comme cela, ils négocient des enveloppes avec le ministère et ensuite ils reviennent vers les organisations syndicales.

**La FEHAP est hors réalité,**

**la FEHAP n'entend pas,**

**La FEHAP s'affranchit de ses obligations légales sous couvert d'un mandat donné à AXESS...**

Nous leur rappelons qu'ils ont obligation légale d'ouvrir chaque année des négociations sur la thématique salariale au sein de cette instance, peu importe le mandat qu'ils ont donné et à qui ils l'ont donné.

**La CGT exige** l'ouverture de négociations salariales CCN51 et exige que soit remis l'ensemble des éléments chiffrés permettant une négociation loyale.

**La CGT dénonce** la situation dans laquelle la FEHAP laisse les salariés et nos établissements en s'obstinant à refuser de négocier. La FEHAP ne peut nous laisser dans ce champ de ruines en nous promettant une belle maison qu'est la CCUE, alors même que nous savons qu'elle ne se fera pas en quelques mois au regard notamment de la proposition faite par AXESS aux organisations syndicales et qui est inacceptable (calcul du salaire selon des critères classants, signature d'une CCUE par bloc...)

➤➤➤ **La CGT dénonce** une politique de la prime qui divise les salariés et les services.

La CGT exige de vraies revalorisations salariales permettant aux salariés de vivre dignement de leur salaire sans être tributaires de primes appliquées selon le métier ou selon son activité.

Pour exemple, sur les questions des primes à l'ordre du jour :

➡ Transposition de la prime d'exercice en soins critiques : la DGS renvoie aux établissements de négocier en interne l'application de cette prime Certains établissements refusent de la mettre en place et renvoient à la négociation au sein de la FEHAP

La FEHAP ne proposera pas de signature d'accord sur l'octroi de cette prime car aucun agrément ne sera accordé

➡ Revalorisation de la Prime Grand Âge conformément à la recommandation patronale du 25 octobre 2021 : la FEHAP a été déboutée par le Conseil d'Etat concernant le non financement par le ministère de cette prime qui était déjà en deçà de ce que le public s'était vu octroyé. Certains établissements se trouvent donc en grande difficulté financière. Il n'y aura donc pas de revalorisation de la prime Grand Âge

Pour les primes mises portées questions diverses :

➤ Transposition dans notre secteur

➡ revalorisation salariale pour les agents publics travaillant de nuit, les dimanches et les jours fériés annoncée par la Première ministre dans le secteur public

➡ de la Prime Pouvoir d'Achat dans le secteur Public octroyé par le décret du décret n°2023-702 du 31 juillet 2023

La FEHAP annonce qu'il n'y aura aucune transposition de cette revalorisation salariale et de cette prime : pas de négociation, pas de recommandation patronale.

Ces exemples démontrent à nouveau qu'il y a urgence à engager une négociation sur une revalorisation générale des salaires et qu'ensuite la FEHAP aille négocier auprès du ministère les budgets nécessaires sur la base de la réalité de terrain.

**La FEHAP indique qu'elle refuse d'engager la négociation salariale.**

**DEMANDE DE L'OPCO SANTÉ DE VENIR PRÉSENTER À LA CPPNI CCN51 LES DONNÉES CCN51 DU BAROMÈTRE EMPLOI 2022**

Il a été demandé que soit ajoutés des critères de genre et d'âge, du fait de cette demande le courrier va être modifié .

**CALENDRIER 2024**

La CPPNI initialement prévue le jeudi 16 novembre est avancée au mercredi 15 novembre 2023 après midi.

**CPPNI 2024**

➡ 16 janvier

➡ 12 mars

➡ 5 juin

➡ 8 octobre

➡ 4 décembre

*Les négociateurs CCN51*