



## Compte-rendu réunion Convention Collective Fédération Hospitalière Privée du 31 mars 2021

### 1/ Rapport de branche

Le rapport de branche Synerpa et FHP portant sur l'année 2020 ne sera pas finalisé avant septembre 2021.

Pour l'instant, le Thermalisme n'est pas intégré à ce rapport de branche.

Compte tenu du contexte, il n'y aura pas de rapport de branche 2019.

### 2/ Poursuite de la négociation sur la formation/ apprentissage

La partie patronale continue de dérouler l'accord sans tenir compte des observations soulevées lors des précédentes CPPNI et considère être en fin de négociation. Entre autres, elle tient à ce qu'il soit intégré une clause de « dédit formation » qui impose à l'apprenti de rembourser la partie supra légale de son salaire dans certains cas. (départ avant son terme, ...).

Ce point est refusé par les organisations syndicales de salariés. La FHP ne veut pas aller plus loin sur la rémunération des tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La partie patronale demande à ce que les pénalités financières liées à l'absence d'entretien d'évaluation soient modifiées afin de limiter voire d'annuler ces pénalités.

Ce point est refusé par les organisations syndicales de salariés au regard du peu d'effort fournis par la partie patronal sur la globalité de l'accord et notamment la part conventionnelle versée à l'OPCO.

Devant le front syndical et le fossé entre les positions des OS de salariés et patronal, la négociation sur cet accord est suspendue !

### 3/ État des signatures de l'accord du thermalisme

➤ Avenant n° 31 relatif au travail saisonnier dans la branche de l'hospitalisation privée (avis d'extension - JO 19/02/21)

Signataire CFDT/FO/CFTC

Non-signataire CGT

➤ Avenant salarial du secteur du thermalisme. Portant sur la revalorisation de la grille des salaires conventionnels.

Minimaux du secteur du thermalisme au sein de la branche de l'hospitalisation privée (avis extension JO 19/2/21).

Signataire CFDT/CFTC /FO

Non-signataire CGT

➤ Avenant salarial du 09 novembre 2020 à l'annexe du 10 décembre 2002 (avenant étendu).

Convention collective du 18 avril 2002

Signataire CFDT/CFTC

Non-signataire CGT/FO

### 4/ Suivi de l'application de l'accord relatif à la revalorisation SEGUR

La partie patronale rappelle que les problématiques doivent être remontées à la partie patronale en précisant le nom des établissements concernés afin que les syndicats patronaux puissent intervenir directement auprès de leurs adhérents ou auprès des organismes concernés.

Il est rappelé les problématiques de certaines prévoyances qui déduisent la revalorisation SEGUR, lors du maintien du salaire qui est versé aux salariés concernés notamment ceux en invalidité (cas de Mutex, Malakoff Mederic... etc)

Il est aussi rappelé que l'employeur doit en cas d'arrêt maladie maintenir le salaire comme si le salarié avait travaillé (article 84-1 de la convention collective de l'hospitalisation privée) et de fait, la revalorisation SEGUR ne doit pas être déduite lors d'arrêt de travail notamment en cas d'arrêt maladie. Cela a d'ailleurs été rappelé dans le compte rendu de la CPPNI du 22 janvier 2021 dans les questions diverses.

« La CGT souhaite soumettre deux questions (extrait PV du 22 janvier 2021) :

1) Prise en compte du Ségur en cas d'arrêt de travail maladie (ou AT et MP) depuis septembre 2020 ; en effet, les financements ont été effectués sur la base des DADS 2019, qui tiennent compte des arrêts maladie d'une part ; d'autre part, les établissements doivent faire application de l'article 84-1. (maintien du salaire comme si le salarié avait travaillé)

La FHP s'étonne de cette question, pour laquelle une réponse avait déjà été apportée qui confirme la position du maintien salaire en intégrant le SEGUR. En effet, la FHP rappelle régulièrement aux établissements la nécessité de réaliser des attestations rectificatives et de prendre contact avec leurs organismes de prévoyance, afin que la revalorisation soit prise



*en compte. Les organismes assureurs ne sont pas toujours très précis quant à l'application des dispositions conventionnelles, puisque les contrats d'assurance garantissent le principe d'application, mais des ajustements sur la mise en œuvre sont parfois nécessaires.*

*Le Synerpa ajoute que les entreprises ont souvent signé des accords avec les organismes de prévoyance, qui garantissent l'application de la convention. Il s'agit d'une période de calage, intermédiaire, les choses vont progressivement rentrer dans l'ordre.*

*La CGT rappelle que les contrats d'assurance sont souscrits entre l'employeur et l'organisme de prévoyance, le salarié n'a pas à en pâtir. De plus, il ne s'agit pas toujours d'un problème d'assurance.*

*Car dans le cadre du congé maternité, les indemnités versées par la sécurité sociale ne couvrent le maintien du salaire et de fait, l'employeur doit compléter, ce qui n'est pas toujours le cas.»*

**La CGT demande à ses bases syndicales de remonter à son Union Fédérale de la Santé Privée (UFSP) , toutes problématiques liées à l'application de la REVALORISATION SEGUR en mentionnant impérativement le nom de l'établissement concerné, tout en précisant l'objet du litige.**

**Fédération Santé et Action Sociale - 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](mailto:ufsp@sante.cgt.fr) • Site internet : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)