

## Compte-rendu réunion

DU 27 MAI 2025

### ► 1. NÉGOCIATION SALARIALE

La Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP) propose aux organisations syndicales d'ouvrir une négociation pour un accord salarial, dans l'esprit de l'avenant 33 et tenant compte des enveloppes d'accompagnement financier annoncées par le Gouvernement. Cette négociation vise à trouver les bases d'une avancée significative pour les 250 000 salariés de la branche.

Les syndicats CFDT et UNSA avaient signé en mars 2023 un accord majoritaire avec les principales fédérations représentatives de la branche de l'hospitalisation privée, dont la Fédération de l'Hospitalisation Privée (FHP). Cet accord, dit « avenant 33 », a posé les bases d'un nouveau système de classifications et de rémunérations commun à l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et thermaux de la branche. À l'été 2023, un accord de transposition est venu confirmer cette ambition. Le projet de mise en œuvre restait toutefois suspendu à un indispensable accompagnement financier des pouvoirs publics, la branche de l'hospitalisation privée étant régulée par l'État, dans ses ressources.

Aux termes de 24 mois de négociation et de discussion avec le Gouvernement, ce dernier a fait connaître le montant de son accompagnement financier, soit 108 millions d'euros pour la FHP/SYNERPA contre 140 M€ demandés.

Sur la base de ce financement, inférieur au besoin requis pour l'avenant 33, **la FHP souhaite proposer aux organisations syndicales l'ouverture d'une négociation pour un nouvel accord**. Celui-ci préserverait les principes et l'architecture issus de l'avenant 33, à savoir un système plus lisible, évolutif et équitable, fondé sur des critères objectifs (formation, autonomie, complexité des missions, responsabilité), structuré autour de 17 niveaux hiérarchisés et permettant la reconnaissance des parcours professionnels grâce à des éléments complémentaires de rémunération liés à l'ancienneté, à l'expérience et aux compétences. Ces leviers permettront de valoriser l'expertise des professionnels et de construire des trajectoires de carrière claires et progressives. C'est une étape significative vers une reconnaissance accrue des compétences, de l'engagement et des parcours dans tous les métiers du soin et de l'accompagnement qui bénéficiera aux **250 000 salariés de la branche**.

« Nous avons voulu préserver l'essentiel de l'ambition de l'avenant 33 tout en tenant compte des contraintes économiques actuelles. Cet accord révisé, fondé sur une architecture modernisée, constitue une avancée décisive pour les salariés de notre branche. Nous appelons les partenaires sociaux à nous rejoindre pour discuter de la mise en œuvre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, d'un accord structurant au service de l'attractivité et de la fidélisation des professionnels », explique Lamine Gharbi, président de la FHP.

La FHP nous remet sur table une proposition de mise en œuvre

de l'avenant 33 révisé qui conserve la philosophie de l'avenant 33, mais modifie à la baisse la grille salariale.

Niveau	Grille 2023	Grille 2025
1 – Agent Thermal	20 512	21 622
2-ASH	23 500	24 094
3 - Sté/Branc/ESG	23 600	<b>24 118</b>
4 - Cuisinier	23 700	<b>24 142</b>
5 – AES	23 800	<b>24 166</b>
6 - Sec Médicale	23 900	<b>24 190</b>
<b>7-AS</b>	<b>24 700</b>	<b>24 500</b>
8 –Tech Spé	27 143	<b>25 000</b>
9 – Ass Serv Social	27 540	<b>25 400</b>
<b>10 – IDE</b>	<b>30 000</b>	<b>28 000</b>
11 – IBODE	33 000	<b>30 000</b>
12 – IADE/IPA	33 400	<b>30 400</b>
13 – Sage-femme	33 600	<b>30 600</b>
14 – Resp Services Soins	33 700	<b>30 700</b>
15 – Pharma / Méd	43 558	<b>40 558</b>
16 – Médecin Coord	45 000	<b>42 000</b>
17 – Directeur	47 000	<b>43 000</b>

#### ASH : SMIC du 1<sup>er</sup> janvier 2025 + Ségur

*Principe d'un écart de rémunération minimal et fixe entre les RMAN des niveaux 2 à 6*

La CGT a rappelé qu'elle n'était pas signataire de l'avenant 33, tout en précisant que l'accord SÉGUR prévoyait un minima de SMIC+SÉGUR et entendra le faire appliquer dans les entreprises de la branche.

Toutes les organisations syndicales de salariés ont rejeté la proposition de la partie patronale qui est venue préciser que le montant alloué par les pouvoirs publics était de 80 millions d'euros pour la FHP et 28 millions d'euros pour le SYNERPA.

La CGT a fait le constat que le Thermalisme était exclu à ce stade de ce nouvel avenant dit « 33 au rabais. »

### ► 2. FORMATION PROFESSIONNELLE

La CGT a demandé une augmentation de la contribution conventionnelle et a précisé que cet accord était plus axé sur une priorité financière que sur une réelle volonté politique de développement des compétences et qualifications basé sur les besoins des salariés de la branche.

Certains points de l'accord ont été rejetés par la CGT, notamment l'article imposant une clause de dédit formation.

Bref des petites avancées, des insuffisances, des manques et des lignes rouges La Discussion sur ce projet va se poursuivre en groupe technique paritaire avant de revenir en CPPNI. La CGT adressera ses revendications et modifications sur le texte présenté.

### ► 3. PRÉVOYANCE

Afin de travailler sur le projet, il avait été décidé de mettre en place 2 actuares.

La CGT a demandé que ces 2 actuares travaillent sur la même base d'information, sans répartition exclusive, afin de garantir une approche croisée, homogène et contradictoire des analyses.

La CGT a voulu rappeler que la pénurie en ressources humaines, particulièrement marquée dans certaines professions soignantes, s'explique avant tout par des causes structurelles : une rémunération jugée insuffisante au regard de la pénibilité des métiers, des conditions de travail dégradées et un manque de reconnaissance.

Ces facteurs ont conduit à un désengagement progressif des professionnels de santé, à une baisse des vocations et à des difficultés de fidélisation.

La crise sanitaire liée au Covid-19 a amplifié ces tensions déjà existantes, dans un contexte global de croissance de l'absentéisme en France. Ce déficit de professionnels formés et disponibles sur le marché du travail engendre une pression constante sur les effectifs en poste, contribuant à aggraver encore l'absentéisme dans le secteur.

Ces situations ont amené à un désengagement progressif des assureurs et des difficultés à mobiliser de nouveaux assureurs pour assurer la pérennité du régime de prévoyance.

La FHP a refusé de prendre en compte le constat de l'organisation syndicale CGT dans la lettre de mission des actuares de branche.

Face à ce rejet, la CGT a demandé que soit retiré son logo du document et de la lettre de mission qui doit être adressée prochainement aux actuares.

### ► 4. FINANCE DE LA FORMATION DE SOINS GÉRONTOLOGIE

La FHP demande la prise en charge financière de la formation ASG de 140h00, prise sur l'enveloppe de 80 % de la contribution conventionnelle.

La CGT a demandé que soit précisée que la prime de 90 € bruts, prévue à l'article 1 de l'avenant N°16 du 30 mars 2011 soit aussi prise en compte dans le cadre d'une proratisation pour les temps partiel.

### ► 5. ACCORD PARTICIPATION

Un accord de participation facultatif, concernant les entreprises de moins de 50 salariés avait été signé le 17 décembre 2024. Suite à cette signature, la DGT a demandé des modifications pour permettre son application.

La FHP propose donc un avenant qui intègre les modifications demandées par la DGT (direction générale du travail).

### ► 6. DIALOGUE SOCIAL

La CFDT a souhaité présenter leur projet de dialogue social qui s'inscrit sur la même temporalité que la négociation sur la prévoyance.

La CGT n'est pas opposée à l'ouverture d'une négociation sur le dialogue social, mais rappelle qu'aujourd'hui au vu de l'urgence sociale cela n'est pas une priorité.

La CGT réaffirme son attachement au développement du dialogue social au sein de la branche de l'hospitalisation privée et précise qu'elle est favorable à l'ouverture d'une négociation sur ce sujet structurant, à condition que cette négociation soit **menée dans un cadre autonome**, avec un calendrier dédié et **sans interférence avec d'autres négociations de nature différente**.

La CGT exprime sa ferme opposition à toute tentative de conditionner ou de lier les avancées sur le dialogue social à l'acceptation d'un recul sur les droits collectifs des salarié-es, notamment en matière de prévoyance.

La prévoyance est un droit fondamental qui protège les salarié-es face aux aléas de la vie, en particulier dans un secteur marqué par la pénibilité, les risques professionnels et l'usure physique et mentale. Il ne peut en aucun cas être utilisé comme une variable d'ajustement ou une monnaie d'échange dans d'autres discussions.

La CGT refuse toute logique de troc entre protections sociales et moyens syndicaux. Elle continuera à défendre, de manière indépendante et transparente, un haut niveau de couverture de prévoyance pour toutes et tous.

Après le débat, la CFDT ne souhaite plus présenter son projet non pas pour son interaction avec la négociation avec la prévoyance mais car le patronat n'a pas de mandat ni de budget pour cette négociation.