



Compte-rendu CPPNI SYNERPA du 22 février 2022



Déclaration liminaire de la CFDT.

Ordre du jour :

- ▶ Adoption des comptes rendus des séances précédentes,
- ▶ Négociations Annuelles Obligatoires,
- ▶ Informations sur les travaux concernant les futures grilles de classification applicables (négociations au niveau de la branche),
- ▶ Point crise,
- ▶ Questions diverses.

SEUL LE COMPTE RENDU DE LA SÉANCE DU 9 NOVEMBRE 2021 EST VALIDÉ, CEUX DES 6 DÉCEMBRE 2021 ET 2 FÉVRIER 2022 SONT REPORTÉS POUR LA PROCHAINE SÉANCE.

Suite aux propositions du Syndicat National des Etablissements et Résidences Privés pour Personnes Agées (dit SYNERPA), les organisations syndicales représentatives des salarié.e.s du secteur ont exprimé leur mécontentement quant à l'avenant salarial soumis par le collège patronal.

Pour rappel, le SYNERPA a proposé une revalorisation du point à 7,21 euros (7,19 actuellement) ainsi qu'une hausse de 6 points pour les coefficients 217 à 221 toutes filières confondues, et 5 points supplémentaires pour les employés, employés qualifiés jusqu'à employés hautement qualifiés pour la filière Soins.

A titre indicatif, pour un salaire de base et hors ancienneté, cela correspond à :

Coefficients	Nouveau salaire mensuel brut en €	Hausse salariale en €
217 > 223	1607,83	47,60
218 > 224	1615,04	47,62
219 > 225	1622,25	47,64
220 > 226	1629,46	47,66
221 > 227	1636,67	47,68
226 > 231	1665,51	40,57
227 > 233	1679,93	47,80
233 > 238	1715,98	40,71
237 > 242	1744,82	40,79

Il est proposé à la signature pour le 10 mars 2022.

FO indique d'ores et déjà qu'elle ne sera pas signataire car c'est insuffisant et réitère sa demande d'augmenter l'ensemble des coefficients pour stopper le tassement de grille.

L'UNSA déclare que cela couvre à peine l'inflation (2,9 %) et rappelle que les salaires de la profession sont bas, qu'il y a peu d'avantages dans la Convention Collective.

Pour la CFDT, il s'agit du minimum et dit ne pas avoir mandat pour une signature pour l'instant, mais uniquement pour une négociation.

Elle réaffirme les difficultés rencontrées par les salarié.e.s avec des bulletins de paie négatifs alors que les employeurs reversent des dividendes aux actionnaires.

En ce qui concerne la CGT, ce qui est proposé est bien en dessous de nos revendications. L'écart salarial entre les métiers se réduit de plus en plus et il est nécessaire d'augmenter tous les coefficients de la grille.

Le tassement de la grille s'accroît et les travaux amorcés sur ce thème avec la Fédération de l'Hospitalisation Privée (cliniques) tardent à venir.

A ce jour, il n'y a aucun résultat concret.

Le SYNERPA répond que l'augmentation du point permet une évolution salariale pour tou.te.s et que la hausse des premiers coefficients couvre la valeur du nouveau SMIC et martèle qu'il y a une progression d'1 % par an liée à l'ancienneté.

Il ajoute qu'un rapprochement sera possible avec les futures grilles négociées actuellement au niveau de la branche.

Il précise que le coefficient de l'aide soignant.e est central, mais qu'il existe des hésitations auprès du Thermalisme et de la FHP : d'une part, par les tâches accomplies en fonction du secteur d'activité, d'autre part, par les financements.

Il annonce maintenir la signature pour le 3 mars 2022.

Toutes les Organisations Syndicales se rejoignent pour dénoncer l'utilisation du terme « négociation » et dire qu'il s'agit d'un abus de langage.

Pour la CGT, il s'agit ni plus ni moins d'un papier remis sur table pour signature.

Alors que les professionnel.le.s du secteur se sont fortement investi.e.s et adapté.e.s à la crise sanitaire encore en cours, le SYNERPA doit faire des efforts supplémentaires et montrer sa reconnaissance.

L'UNSA dit ne pas être surprise, mais surtout déçue au vu du contexte actuel sur les révélations faites à propos des situations dans les EHPAD.

Elle affirme que l'attitude du patronat de fermer les négociations ne participe pas à l'attractivité du secteur et renouvelle l'argument des transports.



Elle revendique une gestion des établissements à taille humaine.

La CFDT confirme que les propositions ne sont pas à la hauteur des demandes et ajoute qu'il s'agit d'une perte de temps ; qu'elle reste dans l'attente des projections des grilles.

Alors que le secteur est sous les projecteurs, il faut prendre conscience que le monde d'avant n'existe plus.

Le SYNERPA annonce ne pas avoir la possibilité de répondre favorablement aux attentes des Organisations Syndicales ce jour et qu'elle ne fera aucun commentaire sur l'actualité du moment.

Cependant, il affirme qu'un processus de communication est à venir de leurs services.

Il rappelle son impuissance à pouvoir réévaluer les salaires sur la filière Hébergement et Soins, car il s'agit de tarifs administrés (dotations d'argent public) ; et fait savoir qu'un geste a été consenti par l'Etat et les établissements puisque les financements du Ségur ne sont pas encore totalement pourvus.

Au sujet du travail des grilles de classification au niveau de la branche, un comité de pilotage a été mis en place et 2 cabinets externes ont été mandatés pour connaître les pratiques des adhérent.e.s, que ce soit au niveau de la FHP (cliniques), du SYNERPA (EHPAD) et du CNETH (thermalisme).

De plus, il sera aussi réalisé un état des lieux au niveau de l'associatif et du public.

Le SYNERPA dit avoir de fortes attentes que ce soit dans les définitions des métiers ou dans la mise en place de critères classants, notamment pour les métiers qui ne sont pas exercés de la même manière suivant le secteur d'activité.

Il y aura alors des emplois-repères comme l'AES par exemple, mais qu'il est compliqué d'amener 3 organisations patronales à se positionner dans la mesure où les méthodes de financement diffèrent.

La CFDT souligne qu'il s'agit plus «d'éléments complémentaires de salaire».... et non de critères classants.

La CGT revendique une rémunération selon le niveau de diplôme obtenu (grille parodie) et un SEGUR pour tou.te.s. FO complémente en disant que le SEGUR doit être exclu des classifications.

L'UNSA, dresse le constat du fossé créé ces 20 à 30 dernières années, que le SEGUR a juste suffi à combler et que certains salaires se situent juste au niveau du SMIC actuel.

Il y a peu d'intérêt pour les métiers et le secteur est peu attractif.

Suite aux révélations de la gestion des EHPAD à but lucratif (livre, presse, médias, réseaux sociaux...), le SYNERPA nous informe qu'un bureau se réunit toutes les semaines et qu'il y a de fortes répercussions financières sur les établissements.

Il reste dans l'attente des conclusions des enquêtes et déplore l'absence de la réforme/loi Grand-Âge.

Le SYNERPA a pris conscience de la nécessité de renouveler le modèle de l'EHPAD et de favoriser le maintien à domicile.

L'UNSA renseigne aussi sur la nécessité de développer l'activité liée à la fin de vie, mais également de réintroduire du dialogue social dans les entreprises qui, avec la disparition des délégué.e.s du personnel, a montré les limites du système et demande des recommandations fortes de la part du SYNERPA, mais aussi de la FHP.

A la demande de la CFDT, le SYNERPA répond que le groupe BRIDGE EVANS n'est pas adhérent à la convention collective.

Prochaine séance le 03 mars 2022.

ANALYSE SUCCINCTE SUR LA REVALORISATION SALARIALE AVANCÉE PAR LE PATRONAT :

Le point de départ du premier salaire, niveau employé, est de 1 607,83 €, ce qui équivaut à peu près au SMIC (1603,12 € au 1^{er} janvier 2022) pour les filières hébergement et personnels admin/tech.

Dans ces mêmes filières, l'écart salarial entre les employés, employés qualifiés et employés hautement qualifiés est dérisoire (inférieur à 10 €).

L'ensemble des employés de filières Hébergement et de la filière Personnel admin/tech se confondent en terme de salaires.

Pour la filière Soins, le premier coefficient (231/aide soignant.e) référencé comme employé qualifié est à seulement 57,68€ bruts de plus qu'un employé des autres filières.

Le dernier coefficient de la filière Soins pour un employé hautement qualifié (242/1 744,82 €) se situe au dessus du premier coefficient d'un personnel technique pour la filière Hébergement (241/1 732,79 €).

On constate qu'il n'existe plus de réelle reconnaissance salariale pour les différents niveaux de qualification, c'est-à-dire par diplôme obtenu, ni pour les spécificités du domaine d'activité.

Les écarts de salaires se resserrent et provoquent un tassement des grilles de rémunérations et la fuite des personnels qui ne trouvent pas le secteur des EHPAD privés lucratifs attractif. ■