

**LA FEHAP
STOPPE LES
NEGOCIATIONS**

**Dossier spécial FEHAP
Les dernières propositions
et revendications**

Compte rendu de la commission Mixte Paritaire FEHAP Du Lundi 12 NOVEMBRE 2012

Le président de la commission paritaire débute la réunion par un compte rendu succinct de sa rencontre avec les ministères du travail et de la santé qui se résume en un listage des points de convergences, de divergences et du chemin qui reste à parcourir.

A la suite de cette introduction, la FEHAP remet un document pour présenter ses dernières propositions. En dehors des points déjà bien avancés lors des précédentes réunions et qui ne font pas l'objet d'oppositions particulières (attribution des représentants du personnel, prime décentralisée, médecins, collèges électoraux, sanctions disciplinaires), des évolutions sont notées, particulièrement sur le déroulement de l'ancienneté.

Le reste de la journée, 11 heures de négociation rythmées par des suspensions de séances, se traduit par une évolution de la position de la FEHAP sur de nombreux points, prenant en compte pour partie ou en totalité les propositions de la CFDT et de la CFE-CGC, seules organisations syndicales de salariés à présenter des propositions. Deux points sans évolution :

- les jours fériés,
- la majoration des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés.

Les propositions CFDT du 12 novembre 2012 :

- **Ancienneté : 1 % par an pendant 15 ans, puis 2 % tous les deux ans jusqu'à 33 %.**
- **Allocation de départ à la retraite : augmenter de 3 à 4 mois le montant de l'allocation de 19 à 24 ans, possibilité pour les salariés de négocier une réduction du temps de travail en utilisant une partie de l'allocation.**
- **Promotion : nouveau salaire = ancien salaire (ancienneté comprise) + différence entre les 2 coefficients. Calcul indemnité en points qui s'ajoute au nouveau coefficient. Ancienneté 0 dans le nouveau métier.**
- **Reprise d'ancienneté à l'embauche : 50 % pour tous les salariés qualifiés ou non, venant de tous les secteurs.**
- **Reprise de technicité pour les cadres à l'embauche: 100 %. Position commune avec la CFE-CGC.**

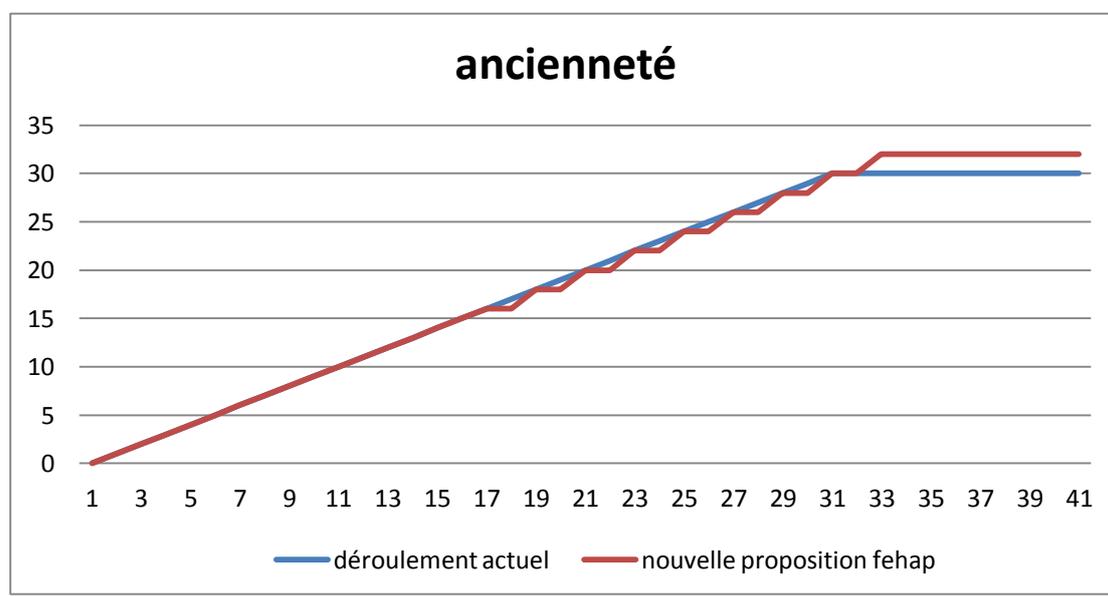
- Majoration spécifique des cadres : intégration de la majoration spécifique en points sur plusieurs niveaux. Position commune avec la CFE-CGC.
- Salarié remplaçant un salarié bénéficiant d'un coefficient supérieur : même règle que pour la promotion, avec limitation de la durée du remplacement.
- Suivi de l'avenant : demande d'un suivi local, lors des négociations annuelles obligatoires, de l'évolution des masses salariales résultant de l'application de l'avenant et remontée au niveau national pour examen par la commission paritaire.

Les points d'évolution :

1. Ancienneté :

1 % par an jusqu'à 16 % puis 2 % tous les deux ans jusqu'à 32 %.

Répond aux demandes CFDT



2. Promotion :

La CFDT ayant fait la démonstration de l'in équité des 15 % d'augmentation proposés par la FEHAP (un agent des services logistiques qui passait du niveau 1 à niveau 2 à ancienneté 0, gagnait plus qu'un aide soignant), la FEHAP retire son texte et reprend partiellement celui de la CFDT : Mise en place d'une indemnité promotion qui s'ajoute au nouveau coefficient, correspondant à la différence entre les deux coefficients augmentée de 50 % de la prime d'ancienneté acquise dans l'ancien métier (100% dans la proposition CFDT). Redémarrage de l'ancienneté à 0 % dans le nouveau coefficient.

Exemple :

ancienneté	Coefficient de départ (en points)	Coefficient d'arrivée (en points)	Différence (en points)	Ancienneté 50%	Nouveau coefficient de base
0 %	100	200	100	0	200
10 %	110	200	100	5	205
30 %	130	200	100	15	215

Avantage :

- Le salarié s'ouvre des perspectives de carrière plus importantes (redémarrage à 0 de l'ancienneté) que par le re-calcul d'ancienneté proposé initialement par la CFDT.
- L'indemnité est augmentée du pourcentage d'ancienneté

Inconvénient :

- L'ancienneté n'est reprise, sous forme d'indemnité, qu'à 50%.

Quelques difficultés subsistent dans l'application de cette nouvelle règle :

- La promotion de non cadre à cadre lorsque le coefficient non cadre est plus élevé que celui de non cadre (exemple : responsable infirmier 567 (477 + 90) à cadre infirmier 537). Difficile dans ce cas d'augmenter le salaire d'une différence en négatif... Solutions proposées par la CFDT : revoir les 3 ou 4 coefficients concernés ou tenir compte de la durée où le salarié a perçu un complément d'encadrement (90 points pour le cas ci-dessus) et transposer cette durée en majoration spécifique des cadres transformée en points (voir plus bas). Propositions non retenues par la FEHAP.
- Majoration spécifique des cadres : lors d'une promotion de cadre à cadre, la même règle est appliquée pour l'ancienneté et la majoration spécifique des cadres (50% de reprise). Questions : pourquoi diminuer la majoration spécifique qualifiée suivant les niveaux de débutant, junior, confirmé, sénior et expert ? Un cadre administratif niveau 1 "senior" pourrait ainsi se retrouver "débutant" lors de sa promotion au niveau 2. Peut-on qualifier de débutant quelqu'un qui exerce déjà des fonctions de cadre depuis 15 ans ? Ne s'agit-il pas d'une "double peine" pour les cadres : 50% sur deux éléments du salaire...

3. Majoration spécifique des cadres :

La FEHAP **accepte enfin la proposition de la CFDT** de 2010 et de la CGC en 2011: intégrer la majoration spécifique des cadres en points sur plusieurs niveaux : 0 %, puis 5 %, 10, 15 pour finir à 18 %. Ce pourcentage d'augmentation du coefficient étant transformé en points, il est augmenté de l'ancienneté (ce qui n'est pas le cas avec le pourcentage de majoration actuel).

Exemple :

Exemple avec un coefficient 100					
année	% majoration	Coef majoré	% ancienneté	TOTAL	actuel
1	0	100	0	100	100
2	0	100	1	101	102
8	5	105	7	112,35	114
12	10	110	11	122,10	122
21	18	118	20	141,60	140

4. Allocation de départ à la retraite :

Encore une fois, la FEHAP **fini par reprendre la proposition de la CFDT** :

- **10 à 14 ans : 1 mois de salaire**
- **15 à 19 ans : 2 mois de salaire**
- **20 à 24 ans : 4 mois de salaire**
- **25 à 30 ans : 5 mois de salaire**
- **+ de 30 ans : 6 mois de salaire**

Le salarié pourra choisir de transformer une partie de son allocation en réduction du temps de travail sur sa fin de carrière (la partie légale devant subsister, exemple : 2 mois après 30 ans).

Cette modalité pourra se mettre en place dans le cadre d'un accord d'entreprise ou par négociation entre l'employeur et le salarié.

5. Reprise d'ancienneté à l'embauche :

La FEHAP propose une reprise d'ancienneté de 50% pour tous les salariés, qualifiés ou non.

Répond à la demande CFDT

6. Reprise de technicité des cadres (majoration spécifique) :

La FEHAP propose de reprendre 100 % de la technicité acquise dans un établissement appliquant la CCN 51, la convention de la Croix Rouge Française, la convention des Centres de lutte contre le cancer ou la CCN 66.

Oubli de la FEHAP, les CHRS qui font également partie de la Branche.

Et quid des autres cadres ? 0 % ?...

La proposition CFDT et CGC n'est pas reprise

7. Indemnité de licenciement des cadres :

Maintien de 1 mois de salaire par année d'ancienneté avec un plafond à 12 mois.

Répond à une demande CFE-CGC.

8. Remplacement d'un salarié

La FEHAP propose la mise en place d'une indemnité de 10% lors du remplacement d'un salarié bénéficiant d'un coefficient supérieur.

La CFDT proposait de traiter ce point comme la promotion pour éviter :

- lorsque les coefficients sont très proches de gagner plus que le salarié remplacé,
- lorsque les coefficients sont très éloignés de gagner beaucoup moins et que les employeurs soient tentés de recourir de façon exagérée au remplacement plutôt que d'envisager une promotion ou une embauche.

La FEHAP n'a pas repris cette proposition

9. Suivi de l'avenant :

La FEHAP propose un suivi de l'évolution des masses salariales résultant de l'application de l'avenant au niveau local (négociation annuelle obligatoire) avec remontée au niveau national pour examen par la commission paritaire, pendant une durée de 3 ans à compter de la date d'application de l'avenant.

Répond à la demande CFDT.

En dehors de ces points pour lesquels la FEHAP a fait de réelles avancées en direction des propositions de la CFDT ou de la CFE-CGC, deux points problématiques subsistent encore :

- Les jours fériés : la FEHAP demande la non récupération des jours fériés qui coïncident avec un repos hebdomadaire.
- La disparition de la majoration à 100% pour les heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés.

En conclusion:

Les dernières propositions ont été intégrées dans un avenant remis aux organisations syndicales de salariés à la fin de la journée.

La FEHAP refuse de poursuivre la négociation au-delà de ce jour en s'appuyant sur les délais légaux incompressibles : notification de l'avenant aux organisations syndicales et délai de 15 jours pour opposition éventuelle à signature.

Une autre possibilité aurait été de prolonger le délai de survie de la convention collective par accord et de pouvoir ainsi finaliser la négociation. Refus de la FEHAP qui met ce texte à signature jusqu'au 16 novembre 2012.

Au-delà de la posture adoptée par la FEHAP en fin de journée qui met fin brutalement à la négociation alors que les organisations syndicales demandaient encore quelques jours, la CFDT considère que l'évolution des discussions a permis de faire bouger les lignes.

Pour la CFDT l'heure est venue de faire les comptes, les délais imposés par la FEHAP ne sont pas les nôtres. La fédération lance une consultation de ses syndicats au plus vite et convoque un conseil fédéral extraordinaire le 22 novembre 2012. A partir de cette date, la CFDT sera en capacité de donner sa position à la FEHAP et des actions à mener.

Pour la CFDT la position est claire, nous exigeons !!!

➤ La poursuite des négociations en Commission Mixte Paritaire

➤ Un accord de survie de la CCNT du 31 octobre 1951

En effet, à l'issue de cette Commission Mixte Paritaire du lundi 12 novembre 2012, la FEHAP a maintenu sa vision unilatérale, tant sur les 15 points, que sur le calendrier en mettant un terme à la négociation le soir même.

Les 5 Fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO constatent que la FEHAP refuse de laisser le temps nécessaire à la négociation

Les revendications des 5 Fédérations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT et FO rejoignent les propos tenus par la Ministre des Affaires Sociales et de la Santé.

En conséquence, les 5 Fédérations syndicales demandent à leurs Confédérations respectives d'interpeller les 2 Ministères : celui des Affaires Sociales et de la Santé, et celui du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, pour appuyer leurs exigences.

Les 5 Fédérations syndicales appellent les salariés à maintenir la mobilisation et les pressions pour obtenir satisfaction sur leurs revendications.

Sans réponse rapide, au vu de l'urgence de la situation, les organisations syndicales n'hésiteront pas à recourir à une nouvelle mobilisation pouvant aller jusqu'à la grève, avant le 1er décembre.

Pour tous renseignements ou adhésion :
Vous pouvez adresser à votre **Délégué Syndical local**.

Ou contacter la **Délégation Centrale**:
Alain CHARRAS, Délégué central UES MGEN, 06 07 47 69 22
Gilles FOUACHE, Délégué Central M.G.E.N. Action Sanitaire et Sociale, 06 99 16 16 37
Bruno DALBY Délégué central Cadre MGEN Action Sanitaire et Sociale