

Après l'échec des négociations paritaires dans la CCN51 commencées il y a plus de 2 ans et qui doivent se terminer, au plus tard le 14 août 2012. Quelles conséquences pour les 200 000 salariés des établissements FEHAP ... ?



CCN51 : Le calme... !

avant la tempête

Rappel
de l'évolution de la CCN51
sur cette dernière décennie :

- ☞ **Avril 1999** : Les salariés de la CCN51, financent eux-mêmes, l'application de l'accord de branche (*Branche BASS ou UNIFED pour les patrons*) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (RTT), par un blocage de salaire plus ou moins long en fonction de l'échelon où se trouvait chaque salarié à cette date...
- ☞ **Juin 2003** : application aux salariés de l'avenant n°2002.2 de la CCN51 portant sur la modification du système de rémunération. Il a pour seul objectif de baisser le coût du travail. Les 5%, pris sur les salaires et affectés à la prime dite «décentralisée» attribuée suivant des critères négociés, ou sur la maladie, en l'absence d'accord d'entreprise, introduisent déjà une individualisation salariale.
- ☞ **23 Mars 2010** : C'est le coup de grâce... ! En s'attaquant aux fondements de ce qui fait une convention collective, à savoir son caractère national, les employeurs FEHAP réunis en assemblée générale nationale à Paris décident tout simplement, la fin de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

En effet, dans le projet patronal de révision de la CCN51, c'est bien le caractère national qui garantit les mêmes droits aux salariés sur l'ensemble du territoire, particulièrement sur les rémunérations et sur l'organisation du travail, qui est attaqué... !

1^{er} septembre 2011 : Dénonciation de la CCN51 par la FEHAP, les organisations syndicales ayant refusé de signer le projet de révision patronal après 18 mois de négociation sans aucune avancée....

Aujourd'hui, après deux années de bras fer, la FEHAP refuse toujours de négocier sur les 15 points qu'elle a mis à la révision.

Dans son projet de révision la FEHAP s'attaque, principalement :

- ⇒ **Au déroulement de carrière** : la prime d'ancienneté évoluera de 3% tous les 3 ans jusqu'à 30 ans, au lieu de 1% tous les ans. Ensuite, elle continuera, à augmenter, un peu, en fin de carrière, jusqu'à 36% à 40 ans d'ancienneté
- ⇒ **A la reprise de l'expérience professionnelle à l'embauche** : 30% maximum, au lieu de 75% ou 100% aujourd'hui.
- ⇒ **A la reprise de l'ancienneté lors d'une promotion** : Suppression de la reprise intégrale de l'ancienneté pour le salarié promu, seulement une obligation d'augmentation de la rémunération de 10 % minimum...
- ⇒ **Aux récupérations des jours fériés**
- ⇒ **Aux indemnités de départ à la retraite**
 - ½ mois de salaire de 10 ans à 14 ans d'ancienneté
 - 1 mois et demi de 15 à 19 ans d'ancienneté
 - 2 mois de 20 à 24 ans d'ancienneté
 - 4 mois de 25 à 29 ans d'ancienneté
 - 5 mois de 30 à 34 ans d'ancienneté
 - 6 mois de 35 à 39 ans d'ancienneté
 - 7 mois de 40 ans et plus d'ancienneté

Sud a diffusé des fiches techniques par métier, non cadre, référencé dans la CCN51, elles sont disponibles sur le site de la fédération Sud santé sociaux Ces fiches démontrent que les salariés, ayant une ancienneté inférieure à 30 ans, perdent entre 485€ et 822€ tous les 3 ans, en fonction de leur coefficient. Cette perte se renouvelle dix fois jusqu'à la 31^{ème} année d'ancienneté. Le gain au-delà de 30 ans est très aléatoire et concerne peu de salariés... Sur 30 ans, la perte pour les salariés sera comprise entre 4850 € et 8220 €, hors prime décentralisée.... !

Comparaison de l'évolution de la prime d'ancienneté FEHAP

Années	Prime d'ancienneté		Années	Prime d'ancienneté		Années	Prime d'ancienneté	
	actuelle	Projet employeur FEHAP		actuelle	Projet employeur FEHAP		actuelle	Projet employeur FEHAP
1	1%	0	15	15%	15%	29	27%	27%
2	2%	0	16	16%	15%	30	30%	30%
3	3%	3%	17	17%	15%	31	30%	31%
4	4%	3%	18	18%	18%	32	30%	32%
5	4%	3%	19	19%	18%	33	30%	32%
6	6%	6%	20	20%	18%	34	30%	33%
7	7%	6%	21	21%	21%	35	30%	33%
8	8%	6%	22	22%	21%	36	30%	34%
9	9%	9%	23	23%	21%	37	30%	34%
10	10%	9%	24	24%	24%	38	30%	35%
11	11%	9%	25	25%	24%	39	30%	35%
12	12%	12%	26	26%	24%	40	30%	36%
13	13%	12%	27	27%	27%	41	30%	36%
14	14%	12%	28	28%	27%	42	30%	36%

☞ **29 mai 2012 :** La FEHAP annonce, qu'il convient de prendre en considération les éléments incompressibles, compte tenu de l'échéance du 1^{er} décembre 2012, qui marque la fin de la période dite de « survie » de la CCN51 en l'état.

Ces éléments sont :

- ⇒ Le délai de mise à la signature des organisations syndicales du texte résultant des négociations
- ⇒ Le délai d'opposition : 15 jours
- ⇒ Le délai d'agrément de 4 mois auprès de la DGCS (direction générale de la cohésion sociale)... Selon la FEHAP, cette dernière aurait oralement accepté de descendre ce délai à 2 mois ... ?

Au regard de ces contraintes, la FEHAP a décidé du calendrier suivant :

- ⇒ Jusqu'au 14 aout 2012 : poursuite de la négociation de l'accord
- ⇒ Du 15 aout au 6 septembre 2012 : nouveau texte conventionnel, mis à la signature des organisations syndicales
- ⇒ 7 septembre 2012 : envoi du texte à toutes les organisations syndicales
- ⇒ Du 11 septembre au 25 septembre 2012 : Délai d'opposition des organisations syndicales non signataires
- ⇒ 26 septembre 2012 : envoi du dossier d'agrément à la DGCS
- ⇒ Du 1^{er} octobre au 1^{er} décembre 2012 : procédure d'agrément, sur la base d'un délai de 2 mois, sachant que le délai légal est de 4 mois....

Les négociations n'aboutissent pas, mais la FEHAP est pressée d'en finir et accélère le processus, tout en poussant les organisations syndicales minoritaires, qui négocient encore, à conclure et à signer son projet d'accord qui lèse fortement les salariés.

☞ **1^{er} décembre 2012 :** si aucun accord substitutif n'est trouvé, La CCN51 n'existera plus.

Dans ce cas, les dispositions de la CCN51 dénoncées cesseraient de s'appliquer, à l'exception de certains avantages individuels acquis. En ce qui concerne les salaires :

- ⇒ le montant de la rémunération, sera figé, car la prime d'ancienneté ne progressera plus....
- ⇒ La rémunération des salariés embauchés, après le 1^{er} décembre 2011 (fin du préavis de dénonciation) relèvera de la liberté contractuelle.... !

En ce qui concerne la récupération des jours fériés et des congés trimestriels :

- ⇒ à priori les salariés en place continueront à bénéficier des règles conventionnelles actuelles, mais les nouveaux embauchés n'en bénéficieront pas...

La CFDT a quitté la table des négociations en octobre 2011, en dénonçant une caricature de négociation, la CGT a suivi en avril 2012....

Depuis, cette date la FEHAP « négocie » avec les organisations syndicales FO, CFTC et CGC qui sont peu représentatives

Le 22 mars dernier, la CFDT comme la CGT ont annoncé, qu'elles feront valoir leur droit d'opposition si un accord actant la mise en place des 15 points mis à la révision par les employeurs, est signé.

Côté UNIFED

(Fédération patronale de la BASS)

Les patrons s'unissent pour une convention collective de branche voir inter branche

Parallèlement, la FEHAP veut être le moteur d'un rapprochement des conventions collectives du champ de la protection sociale non lucrative. Elle veut construire une convention collective unique regroupant l'Aide à Domicile (BAD), les CLCC, la Croix Rouge, la CCN66, la CCN51 (BASS), l'UJECAM (assurance maladie), l'UJGEM (mutualité).

Dans ce cadre, un groupe de travail patronal, chargé de mener une réflexion sur les enjeux sociaux et économiques de ces secteurs d'activités, s'est mis en place. La réflexion porte sur :

- ⇒ La recherche d'un socle commun à toutes les composantes
- ⇒ Des mutualisations possibles entre les différentes composantes.
- ⇒ La recherche de garanties collectives communes ?
- ⇒ La définition d'un périmètre de branche, voire inter branches

Ce groupe de travail s'est donné pour objectif de présenter ses conclusions, avant l'été 2012.

« Ces partenaires partagent les mêmes objectifs, les mêmes valeurs autour d'un socle commun », affirme la FEHAP, qui ose encore parler de politique sociale

Des promesses

Qui n'engagent que ceux qui y croient ... !

Les salariés du secteur sanitaire, médico-social et social ont comme la majorité des français sanctionnés le gouvernement Sarkozy/Fillon, dont les politiques ne visaient qu'à casser les établissements ayant mission de service public...

Le nouveau gouvernement Hollande, ne s'est pas engagé sur l'abrogation de la loi HPST, bien au contraire, ni sur l'amélioration des conditions d'accueil des personnes prises en charge dans nos établissements, ni sur les conditions de travail fortement dégradées des salariés qui y travaillent ... !

Il s'est juste contenter d'annoncer qu'il reverrait la politique de convergence tarifaire (T2A) des

structures sanitaires, défavorable aujourd'hui, au secteur public et associatif non lucratif participant au service public hospitalier. Il a, au contraire, précisé qu'il respecterait le pacte européen sur la réduction des déficits publics.

La fédération Sud santé sociaux a demandé une entrevue à la nouvelle ministre de la santé, pour l'interpeller sur la situation catastrophique du secteur et exiger, dès à présent, des mesures d'urgence :

- ⇒ Intervention auprès de la FEHAP pour la suppression de la dénonciation de la CCN51
- ⇒ augmentation des budgets des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, pour assurer leur pérennité
- ⇒ Abrogation de la loi HPST

Loi HPST, dont :

- ⇒ L'objectif n'est pas la qualité des soins ou de la prise en charge des personnes accueillies, mais de conquérir des parts de marché, en mettant les établissements en concurrence.
- ⇒ la FEHAP a bien intégré les directives au mépris des valeurs prônées par ces associations du secteur non-lucratif, incapables aujourd'hui de défendre une politique sanitaire, médico-sociale et sociale répondant aux besoins de la population et qui respecte les salariés.

Plus que jamais, la convergence des luttes des salariés de la BASS s'impose...

Partout en France, la fédération Sud santé sociaux appelle les salariés de la BASS (branche des associations sanitaires et sociales) à se mobiliser pour :

- La Défense des salariés de la CCN51... Pour la sauvegarde de leur convention collective
- Le Maintien et l'amélioration des acquis conventionnels
- Les salaires
- L'Amélioration des conditions de travail

Une convention collective de branche... OUI, mais pas la leur ... !

Nous parlons tous d'une convention commune à la branche, mais pas avec le même contenu.

Face à la volonté des patrons de mettre en place une convention collective au rabais, **les salariés doivent imposer une convention collective commune de haut niveau**, qui reprend les acquis des différentes conventions pour les généraliser.

Ces négociations au niveau de la branche, si elles ont lieu, prendront plusieurs mois. Pendant la durée de

ces travaux les patrons doivent donner aux salariés les garanties suivantes :

- ⇒ Aucune attaque, ni dénonciation de convention
- ⇒ Restauration de la CCN51
- ⇒ Respect et application des conventions collectives actuelles, avec notamment l'arrêt des remises en cause insidieuses : glissements de tâches, affichage de postes n'existant pas dans la convention, dérogation aux horaires de travail négociés dans les accords d'entreprise....

Pour gagner, la mobilisation est incontournable ... !

- ⇒ Dès à présent, la Fédération Sud santé sociaux invite les salariés à interpeller directement le président de la République et la ministre de la santé en envoyant le courrier joint à ce tract.
- ⇒ Dès septembre, partout des assemblées générales des salariés du secteur, dans les établissements, dans les villes et les départements doivent se tenir, pour informer, encore et encore, sur la situation dans la branche et dans la CCN51 en particulier.

La fédération Sud santé sociaux portera au débat ses propositions pour une convention collective de haut niveau, reprenant les acquis conventionnels actuels et en proposant des améliorations.

Cette mobilisation doit se faire aussi sur les questions budgétaires. Il faut exiger, auprès des conseillers généraux et des députés, les moyens nécessaires, pour des soins et un accompagnement éducatif et social de qualité et pour satisfaire les revendications légitimes des salariés

- ⇒ Début octobre, semaine d'action dans le cadre du vote à l'assemblée nationale du Projet de Loi sur le Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS), budget dont dépend la majeure partie des établissements du secteur

La fédération Sud santé sociaux propose que cette mobilisation s'intègre dans cette semaine d'action et dans la campagne contre la marchandisation de la santé et de l'action sociale ...

La santé n'a pas de prix ...! Le social n'est pas à vendre... !