

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre et l'avenant n°2012-04 du 12 novembre 2012

| | Contenu de la recommandation patronale | | Avenant n° 2012-04 du 12 novembre 2012 | |
|-----------------------|---|--------------------|---|--------------------|
| | Années d'exercice | Prime d'ancienneté | Années d'exercice | Prime d'ancienneté |
| Ancienneté | 1 | 0% | 1 | 0% |
| | 2 | 1% | 2 | 1% |
| | 3 | 2% | 3 | 2% |
| | 4 | 3% | 4 | 3% |
| | 5 | 4% | 5 | 4% |
| | 6 | 5% | 6 | 5% |
| | 7 | 6% | 7 | 6% |
| | 8 | 7% | 8 | 7% |
| | 9 | 8% | 9 | 8% |
| | 10 | 9% | 10 | 9% |
| | 11 | 9% | 11 | 10% |
| | 12 | 9% | 12 | 11% |
| | 13 | 12% | 13 | 12% |
| | 14 | 12% | 14 | 13% |
| | 15 | 12% | 15 | 14% |
| | 16 | 15% | 16 | 15% |
| | 17 | 15% | 17 | 16% |
| | 18 | 15% | 18 | 16% |
| | 19 | 18% | 19 | 18% |
| | 20 | 18% | 20 | 18% |
| | 21 | 18% | 21 | 20% |
| | 22 | 21% | 22 | 20% |
| | 23 | 21% | 23 | 22% |
| | 24 | 21% | 24 | 22% |
| | 25 | 24% | 25 | 24% |
| | 26 | 24% | 26 | 24% |
| | 27 | 24% | 27 | 26% |
| | 28 | 27% | 28 | 26% |
| | 29 | 27% | 29 | 28% |
| | 30 | 27% | 30 | 28% |
| | 31 | 30% | 31 | 30% |
| | 32 | 31% | 32 | 30% |
| | 33 | 31% | 33 | 32% |
| | 34 | 32% | 34 | 32% |
| | 35 | 32% | 35 | 32% |
| | 36 | 33% | 36 | 32% |
| | 37 | 33% | 37 | 32% |
| | 38 | 34% | 38 | 32% |
| | 39 | 35% | 39 | 32% |
| | 40 | 36% | 40 | 32% |
| | 41 | 37% | 41 | 32% |
| Technicité des cadres | <ul style="list-style-type: none"> - pour le cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience): pas de complément, - pour un cadre junior (4 ans à 8 ans d'expérience) : 5% du salaire de base, - pour un cadre confirmé (9 ans à 13 ans d'expérience) : 10% du salaire de base, - pour un cadre senior (14 ans à 19 ans d'expérience) : 15% du salaire de base, - pour un cadre expert (20 ans et plus d'expérience) : 20% du salaire de base. <p>Progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant</p> | | <ul style="list-style-type: none"> -pour un cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience): pas de complément, -pour un cadre junior (4 à 9 ans d'expérience): 5% du salaire de base converti en points, -pour un cadre confirmé (10 à 14 ans d'expérience) : 10% du salaire de base converti en points -pour un cadre senior : 15% (15 à 19 ans d'expérience) du salaire de base converti en points -pour un cadre expert : 18% (20 ans et plus d'expérience) du salaire de base converti en points. <p>Le complément de technicité entre désormais dans l'assiette de calcul de l'ancienneté au</p> | |

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre et l'avenant n°2012-04 du 12 novembre 2012

| | | |
|---|--|---|
| | | même titre que les compléments diplôme, métier et encadrement. Progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant |
| Reprise d'ancienneté | 30 % pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés | 50 % pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés |
| Reprise de technicité | 30 % pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés | 100 % pour les personnels (FEHAP, Croix-Rouge, Centres de Lutte Contre le Cancer, CCN66), 0 % dans tous les autres cas. |
| Promotion | Majoration de salaire minimum de 10 %. | A l'occasion de la promotion, le salarié bénéficie d'une indemnité de promotion qui représente 50 % de son ancienneté et le cas échéant de sa technicité acquise sur le métier avant promotion (traduite en point). |
| Indemnité différentielle de remplacement | Majoration de salaire minimum de 10 %. | Rappel de son versement dans le respect des textes applicables aux professions réglementées. Majoration de salaire minimum de 10 %. |
| Jours fériés | Les jours fériés travaillés donnent tous lieu à récupération. Les jours fériés non travaillés ne donnent pas lieu à récupération | Les jours fériés travaillés donnent tous lieu à récupération. Les jours fériés qui coïncident avec un jour de repos hebdomadaire ne donnent pas lieu à récupération. Les jours fériés qui coïncident avec un autre jour non travaillé donnent lieu à récupération. |
| Indemnité de licenciement | Pour l'ensemble des personnels cadres et non cadres : code du travail (1/5ème mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5ème + 2/15ème (soit 1/3) mois/année d'ancienneté au-delà de 10 ans) | Pour les non cadres : code du travail (1/5ème mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5ème + 2/15ème (soit 1/3) mois/année d'ancienneté au-delà de 10 ans) Pour les cadres : 1 mois par année d'ancienneté dans la limite de 12 mois. |
| Départ à la retraite à l'initiative du salarié : indemnité | 10 à 14 ans d'ancienneté : un mois 15 à 19 ans d'ancienneté : deux mois 20 à 24 ans d'ancienneté : trois mois 25 à 29 ans d'ancienneté : quatre mois 30 à 34 ans d'ancienneté : cinq mois 35 à 39 ans d'ancienneté : six mois 40 ans ou plus d'ancienneté : sept mois Pour les salariés présents à l'effectif et ce pendant deux ans, l'allocation à verser sera déterminée en retenant le montant le plus favorable après comparaison entre l'allocation visée ci-dessus et l'allocation en vigueur antérieurement à la date d'application de la recommandation. | - de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut, - de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut, - de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut, - de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut, - de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut. Possibilité, au choix du salarié de demander une réduction de son temps de travail en fin de carrière en contrepartie d'une minoration proportionnelle de son allocation de départ à la retraite (renvoi aux négociations locales). |
| Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : indemnité | Code du travail (1/5ème mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5ème + 2/15ème (soit 1/3) /année d'ancienneté au-delà de 10 ans) | Code du travail (1/5ème mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5ème + 2/15ème (soit 1/3) /année d'ancienneté au-delà de 10 ans) |
| Procédure disciplinaire | Pas d'information des délégués du personnel sur les licenciements disciplinaires qui ont été effectués. | Les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné. Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel. |
| Licenciement disciplinaire | Aucune sanction préalable à un licenciement disciplinaire | Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction. |

Comparatif entre la recommandation patronale du 4 septembre et l'avenant n°2012-04 du 12 novembre 2012

| | | |
|---|--|---|
| Licenciement économique | Pas de consultation des délégués syndicaux en matière de reclassement. | Outre les consultations prévues par le code du travail, obligation de consultation des délégués syndicaux en matière de reclassement. |
| Heures supplémentaires | Suppression de la majoration à 100 % prévues pour les heures supplémentaires effectuées la nuit et les jours fériés. Application des taux de 25 % ou 50 % prévus par le code du travail en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié. | Suppression de la majoration à 100 % prévues pour les heures supplémentaires effectuées la nuit et les jours fériés. Application des taux de 25 % ou 50 % prévus par le code du travail en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié. |
| Modalités de reclassement des salariés (ancienneté) | Tableaux de reclassement et pour les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au jour de l'application de la recommandation patronale, égale à 30% depuis 12 mois ou plus, bénéfice d'une prime d'ancienneté de 31% à la date d'application de ladite recommandation. Ils suivent ensuite le déroulement de carrière prévue par la grille d'ancienneté. | Tableaux de reclassement et pour les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au jour de l'application de l'avenant, égale à 30% depuis 24 mois ou plus, bénéfice d'une prime d'ancienneté de 32% à la date d'application de l'avenant. Ils suivent ensuite le déroulement de carrière prévue par la grille d'ancienneté. |
| Modalités de reclassement des salariés (technicité) | | Tableaux de reclassement. Pour les salariés qui bénéficient d'un taux de majoration spécifique, au jour de l'application de l'avenant, égal à 19% ou 20 % => bénéficie du complément de technicité de 18% (la technicité entrant dans l'assiette de calcul de l'ancienneté, le salarié bénéficie d'une augmentation de sa rémunération). |
| Médecins | Mise en conformité de la CCN 51 avec la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires : statu quo pour les ex PSPH. Pour les autres, application de la CCN 51 dans les établissements ayant fait le choix de son application. | Mise en conformité de la CCN 51 avec la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires : statu quo pour les ex PSPH. Pour les autres, application de la CCN 51 dans les établissements ayant fait le choix de son application. |
| Prime décentralisée | Remplacement du terme « protocole d'accord » par le terme « accord d'entreprise ou d'établissement ». | Remplacement du terme « protocole d'accord » par le terme « accord d'entreprise ou d'établissement ». |
| Collèges électoraux : mise en conformité de la CCN 51 sur la composition des collèges électoraux | Suppression de cet article. | Suppression de cet article. |
| Cumul de fonctions correspondant à des niveaux de rémunération différents : rémunération globalement basée sur le niveau le plus élevé | Suppression de cet article. | Suppression de cet article. |
| Suivi de l'application de l'avenant | Suppression de cette disposition | Pendant les trois années civiles suivant l'année d'entrée en vigueur du présent avenant, lors de la négociation annuelle locale visée aux articles L.2242-1 et suivants et plus particulièrement à l'article L.2242-8 du code du travail, la question de l'évolution des masses salariales résultant de l'application du présent avenant est examinée. Cette évolution des masses salariales résultant de l'application du présent avenant est portée pour information à la connaissance de la commission paritaire. |