



AUX GROUPES ET AUTRES CLINIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ PRIVÉE RELEVANT DE LA FHP



Des élus CGT ont remarqué que le groupe ELSAN (notamment dans les cliniques ex-Vitalia) ne respectait pas et n'appliquait pas forcément les conventions / accords / PV au sein de ses établissements. De plus, la mise en place de l'externalisation de la paye avec ADP a permis à certaines cliniques de découvrir ces supercheries et elles ont obtenu des régularisations conséquentes (Rappel de congés payés sur 5 ans, application d'accord de NAO signés en 2012, application de l'avenant n°25 de la convention,...). Le Groupe a reconnu qu'ADP (Gestionnaire de paye)

n'intégrait pas les éléments variables conventionnelles (nuits, dimanches, fériés, astreintes que le salarié aurait dû travailler) pour le calcul du maintien en cas d'arrêt maladie/ maternité/ accident de travail/trajet. Il semble primordial d'informer l'ensemble des Élus et salariés d'ELSAN mais aussi des autres groupes/ cliniques en général de ces pratiques et de les aider à obtenir la régularisation de leur salaire. Voici un tract à distribuer/diffuser massivement et voici les documents nécessaires pour monter des dossiers de régularisation.

DOCUMENT À RASSEMBLER POUR ÉTUDIER LA PAIE ET SI BESOIN MONTER UN DOSSIER

- 1) Accords NAO de l'établissement (à demander si nécessaire à la DIRECCTE ou au greffe du tribunal des prud'hommes)
 - 2) Procès-verbal des CE de l'établissement
 - 3) Réponses de la direction aux questions DP
 - 4) Bulletins de salaires de salariés, ASH, AS, IDE, SF et ADM de jour et de nuit, et avec des personnes ayant eu des arrêts maladies, maternité avec un simple échantillonnage, on peut déjà voir les plus gros problèmes. Avec leur planning « fictif » (ce que le salarié aurait dû travailler s'il n'était pas en arrêt)
 - 5) Expertise des comptes de l'établissement si elle a lieu via le CE
- ▶ Vous pouvez faire appel à un conseiller juridique via les Unions Départementales CGT, Union Locales CGT, Union Syndicale Départementale de la Santé et de l'Action Sociale CGT.
 - ▶ Si le CE a un avocat, le budget ASC souvent le plus important peut légalement prendre en charge les frais d'avocat si ce dernier bénéficie à tous,
 - ▶ A savoir, des assurances existent et permettent à des CE de contracter une prise en charge des frais de procédure au tribunal pour chaque salarié de l'établissement
 - ▶ Le CE peut voter une expertise libre qui «épluchera» les paies.

On peut se déplacer si besoin dans les CE ou les UL et UD CGT.

Contact :

Bernadette DURON - 06.09.43.59.36
Caroline MAIGA - 06.61.41.89.33