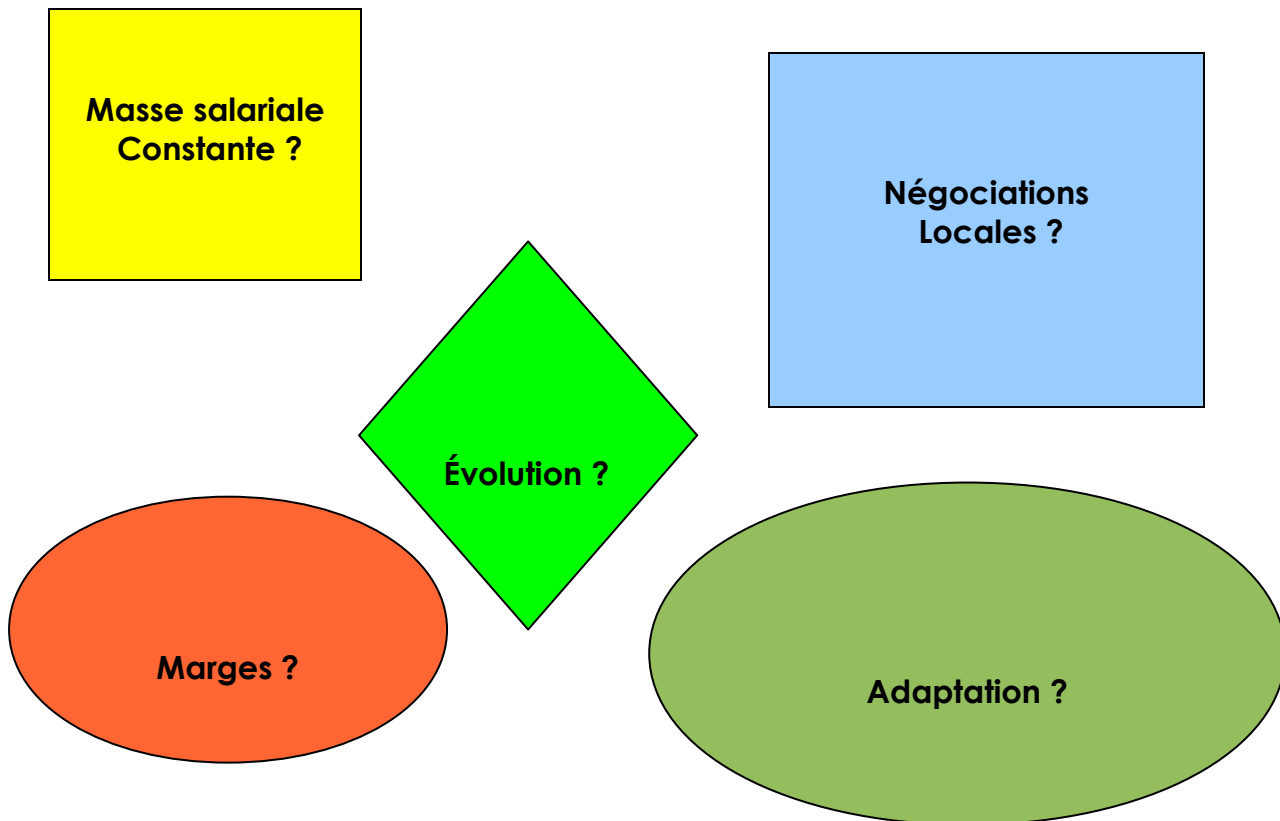


La révision de la CCN 51

En 15 points



Pourquoi nous n'avons pas signé



Édito

La FEHAP fait circuler un document, qui ressemble à celui-ci, dans les établissements afin de « vendre » sa révision.

Aujourd'hui, il ne s'agit plus de rénovation ou de révision, il s'agit d'une dénonciation.

Ceci est un acte grave. Ce peut être la mort de notre convention collective.

La CGT a choisi de reprendre point par point les arguments de la FEHAP et de vous expliquer pourquoi le syndicat n'a pas signé le projet de rénovation de la chambre patronale.

Les arguments employés par la FEHAP sont de l'ordre de la désinformation voire de la mauvaise foi ; c'est la raison pour laquelle nous répondons à chacune de leurs affirmations.

Nous espérons répondre à vos interrogations et nous serons toujours à votre disposition pour plus d'informations et d'explications.

Rapprochez vous de vos délégués du personnel, de vos délégués syndicaux, donnez votre opinion et vos souhaits quant à une nouvelle convention collective.

La CGT a déjà fait la démarche d'une Convention Collective Unique de Haut Niveau, c'est avec vous que nous pourrons la mettre en place.

Sommaire

1. Ancienneté	page 4
2. Technicité des cadres	page 5
3. Médecins, Pharmaciens, Biologistes	page 6
4. Expérience professionnelle	page 7
5. Reprise de technicité des cadres	page 8
6. Promotion	page 9
7. Remplacement d'un autre salarié	page 10
8. Jours fériés	page 11
9. Indemnités de licenciement	page 12
10. Départ à la retraite à l'initiative du salarié : indemnités	page 13
11. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : indemnités	page 14
12. Procédure disciplinaire	page 15
13. Licenciement disciplinaire	page 16
14. Heures supplémentaires	page 17
15. Prime décentralisée	page 18
16. Dénonciation partielle	page 19

1. Ancienneté

La modification du déroulement de carrière lié à l'ancienneté a pour objectif de maintenir le caractère attractif de la CCN 51 pour les salariés et de tenir compte de l'allongement de la durée de vie au travail due, notamment, au recul de l'âge de la retraite. Le rythme d'évolution de l'ancienneté ne sera plus de 1% tous les ans, mais de 3% tous les 3 ans jusqu'à la 30ème année, puis de 1% tous les ans au titre de la 31ème année et de la 32ème année, puis de 1% tous les 2 ans jusqu'à atteindre le taux maximum de 36%. Aujourd'hui, ce taux est plafonné à 30%.

Exemple :

Aujourd'hui

Je suis salarié d'un établissement FEHAP depuis 3 ans, je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 3%.

Je suis salarié d'un établissement FEHAP et je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 30% depuis plusieurs années. Je suis bloqué à ce pourcentage maximum de 30%.

Mon salaire n'évoluera donc plus à l'ancienneté

Proposition FEHAP

Je suis salarié d'un établissement FEHAP depuis 3 ans, je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 3%.

Je suis salarié d'un établissement FEHAP et mon ancienneté était bloquée à 30% depuis plusieurs années. Ma prime d'ancienneté va évoluer. Je vais donc pouvoir bénéficier d'une prime d'ancienneté de 31%, puis de 32% puis de 33% jusqu'au 36%.



Pourquoi nous n'avons pas signé

La prime d'ancienneté est de 1% par an tous les ans. Dans le système voulu par la FEHAP, cette prime serait de 3% tous les 3 ans. Donc les années 1 et 2 entre chaque passage sont bloquées au lieu d'évoluer de % par an soit aujourd'hui: année 1 : 1% ; année 2 : 2% ; année 3 : 3% ;

année 4 : 4% ; année 5 : 5% ; année 6 : 6%, etc...

proposition FEHAP : année 1 : 0% ; année 2 : 0% ; année 3 : 3% ; année 4 : 3% ; année 5 : 3% ;

année 6 : 6%, etc...

Il y a une perte incontestable de 1% à 2% tous les trois ans.

Au bout de 30 ans de présence dans le même établissement, sans avoir jamais eu de promotion, le manque à gagner sera de 2,77 mois du salaire de la 30ème année, vous ne « récupérerez ce manque que la 40ème année pour avoir un bénéfice de moins de 1 mois de salaire à la 41ème année !!!!!

2. Technicité des cadres

L'évolution de la prime pour les cadres a pour objectif de créer des paliers d'augmentation de salaire plus significatifs : 5% pour les juniors entre 4 et 8 ans d'expérience, 10% pour les confirmés entre 9 et 13 ans d'expérience, 15% pour les seniors entre 14 et 19 ans d'expérience et 20% pour les experts à partir de 20 ans d'expérience. L'employeur pourra permettre à un cadre d'accéder à l'échelon supérieur de façon anticipée en tenant compte d'éléments objectifs déterminés, le cas échéant, lors de l'entretien d'évaluation.

Le rythme d'évolution de la majoration spécifique des cadres ne sera plus de 1% par an plafonné à 20%.

Exemple :

Aujourd'hui
J'ai été embauché en qualité de cadre il y a 4 ans dans un établissement FEHAP, je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 4%.

Proposition FEHAP
J'ai été embauché en qualité de cadre dans un établissement FEHAP il y a 4 ans. Je bénéficierai d'un complément technique de 5%. Je bénéficierai d'une évolution automatique dans mon métier et mon employeur pourra également me faire bénéficier d'une accélération de carrière entraînant une majoration de mon salaire plus rapide et donc bénéficier de 10% de prime au lieu de 5% pour tenir compte d'éléments objectifs déterminés, le cas échéant, lors d'un entretien d'évaluation.



Pourquoi nous n'avons pas signé

La prime de technicité des cadres est générée par la prime d'ancienneté dans la limite de 20% : un salarié ayant 15 ans d'ancienneté, lors de sa promotion cadre perçoit une prime d'ancienneté de 15% et une prime de technicité de 15%. Ces 2 primes évoluent de manière parallèle jusqu'à 30% pour la prime d'ancienneté et 20% pour la prime de technicité.

La proposition FEHAP est : pour un salarié déjà dans l'établissement, prime d'ancienneté ramenée à 0%, augmentation de salaire d'au moins 10% et prime de technicité de 0%.

Pour un salarié embauché cadre avec une expérience de 10 ans dans la fonction de cadre : reprise d'ancienneté à hauteur de 30% soit 3 ans et prime de technicité 0%.

En se rappelant que lors de la promotion la prime d'ancienneté reviendrait à 0%.

3. Médecins, Pharmaciens, Biologistes

La révision de la CCN 51 ne comporte aucune modification de fond par rapport au texte actuel. La seule modification est destinée à mettre à jour la CCN 51 pour tenir compte de la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires.

Exemple

Aujourd'hui

Je suis médecin dans un établissement FEHAP qui applique la convention collective aux médecins, ma rémunération est basée sur la CCN 51.

Je suis médecin dans un établissement FEHAP qui n'applique pas la convention aux médecins, ma rémunération n'est pas fixée en référence à la CCN 51

Proposition FEHAP

Je suis médecin dans un établissement FEHAP qui applique la convention collective aux médecins, ma rémunération restera basée sur la CCN 51.

Je suis médecin dans un établissement FEHAP qui n'applique pas la convention aux médecins, ma rémunération ne sera pas fixée en référence à la CCN 51



Pourquoi nous n'avons pas signé

La prime d'ancienneté n'évoluera plus de 1% tous les ans dans la limite de 30%, les médecins ne travailleront certainement pas pendant 40 ans, ils perdront donc du salaire sur la totalité de leur carrière.

4. Expérience professionnelle

Les évolutions liées à la reprise de l'expérience professionnelle antérieure à l'embauche dans un établissement FEHAP ont pour objectif de tenir compte de cette ancienneté lors du recrutement de façon identique pour l'ensemble des salariés.

- ✧ Quel que soit le métier occupé (qualifié ou non)
- ✧ quelle que soit le secteur et la convention collective appliquée (secteur public, privé, convention collective 66, Croix Rouge, Aide à domicile...)

Il sera tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure, à hauteur de 30%

Exemple

Aujourd'hui	Proposition FEHAP
<p>Je suis agent de service dans un établissement, j'ai travaillé plusieurs années en qualité d'agent de service dans une autre association.</p> <p>Je n'ai bénéficié d'aucune reprise d'ancienneté lors de mon embauche, compte tenu de mon absence de qualification.</p> <p>Je suis embauchée en qualité d'infirmière.</p> <p>Avant d'être embauchée dans cet établissement, j'ai travaillé 10 ans dans un autre établissement qui applique la même convention collective.</p> <p>J'ai bénéficié d'une reprise d'ancienneté à 100%</p>	<p>Je suis agent de service dans un établissement FEHAP.</p> <p>Avant d'être recruté dans cet établissement, j'ai travaillé plusieurs années en qualité d'agent de service dans une autre association.</p> <p>Je bénéficierai d'une reprise d'ancienneté de mon expérience professionnelle à hauteur de 30%.</p> <p>Je suis embauchée en qualité d'infirmière.</p> <p>Avant d'être embauchée dans cet établissement, j'ai travaillé 10 ans dans un autre établissement qui applique la même convention collective.</p> <p>Je bénéficierai d'une reprise d'ancienneté à hauteur de 30%</p>



Pourquoi nous n'avons pas signé

Aujourd'hui un salarié venant d'un établissement FEHAP bénéficie d'une reprise d'ancienneté de 100% soit 20 ans d'expérience repris 20 ans. Si la proposition FEHAP s'appliquait il ne serait repris qu'avec 6 ans d'ancienneté.

Pour un salarié venant d'une autre convention, avec 20 ans d'ancienneté aujourd'hui il est repris avec 15 ans, demain ce serait avec 6 ans.

De plus la FEHAP favorise les négociations individuelles ce qui veut dire que, en fonction des métiers, la reprise d'ancienneté serait plus ou moins favorable.

5. Reprise de technicité des cadres

Les évolutions du mécanisme de reprise de la technicité des cadres lors de leur embauche dans un établissement FEHAP ont pour objectif de tenir compte de leur expérience antérieure sans distinguer la convention appliquée dans l'établissement dans lequel l'expérience a été acquise.

Il sera tenu compte de l'expérience professionnelle antérieure à hauteur de 30%.

Exemple

Aujourd'hui

Je suis cadre dans un établissement FEHAP et j'ai exercé auparavant dans un établissement qui applique la Convention Collective de 1966, dans un établissement public, en libéral....

Lors de mon embauche, il n'a pas été tenu compte de ces périodes de travail.

Proposition FEHAP

Je suis recruté sur un emploi de cadre dans un établissement FEHAP et j'ai exercé auparavant dans un établissement qui applique la Convention Collective de 1966, dans un établissement public, en libéral....

Je bénéficierai d'une reprise de cette expérience professionnelle à hauteur de 30%



Pourquoi nous n'avons pas signé

FAUX : aujourd'hui les cadres sont recrutés dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés soit 100% d'ancienneté s'ils viennent de la CCN 51, 75% s'ils viennent d'autres conventions ou statuts.

La prime de technicité est générée par la prime d'ancienneté soit un cadre ayant 12 ans d'ancienneté aura : prime d'ancienneté 12%, prime de technicité 12%.

Dans la proposition FEHAP le même cadre verrait sa prime d'ancienneté ramenée à 3% et sa prime de technicité à 0% puisqu'il serait dans la catégorie « débutant »

De même un cadre ayant 20 ans d'expérience se voit embauché avec 15% d'ancienneté et 15% de technicité (venant d'une autre convention), il aurait, dans le cadre de la proposition FEHAP, 6% d'ancienneté et 5% de technicité.

6. Promotion

Les évolutions des règles de promotion ont pour objectif de favoriser les promotions des salariés. La formation professionnelle tout au long de la vie doit permettre aux salariés de pouvoir suivre un parcours professionnel, notamment au sein de son établissement.

La promotion assurera au salarié une augmentation d'au moins 10% de salaire. Le salaire débutera un nouveau déroulement de carrière sur ce nouveau métier.

Actuellement, le salarié promu conserve dans le nouveau métier le pourcentage d'ancienneté qu'il a acquis dans l'ancien.

Exemple

Aujourd'hui	Proposition FEHAP
<p>Je suis aide soignante depuis 10 ans dans un établissement FEHAP. J'ai suivi une formation d'infirmier diplômé d'État.</p> <p>Après l'obtention du diplôme, je n'ai pas pu être promue, du fait du surcoût trop élevé pour mon établissement en raison du maintien du taux d'ancienneté acquis dans mon ancien métier. Je suis donc restée aide soignante.</p>	<p>Je suis aide soignante depuis 10 ans dans un établissement FEHAP. J'ai suivi une formation d'infirmier diplômé d'État.</p> <p>Après l'obtention du diplôme, ma promotion deviendra économiquement envisageable du fait de la remise à zéro de mon taux d'ancienneté.</p> <p>J'accéderai au métier d'infirmier et je bénéficierai néanmoins d'une majoration de mon ancien salaire de 10% minimum.</p>



Pourquoi nous n'avons pas signé

DE QUI SE MOQUE-T-ON ? La formation professionnelle est payée par les établissements, vont-ils payer des études coûteuses à des personnels qu'ils ne nommeront pas alors que dans le cadre du plan de formation la promotion est obligatoire. D'autre part, l'exemple de la FEHAP est vraiment des plus mal choisi : ne pas nommer une infirmière parce qu'elle coûte trop cher alors que c'est une profession en pénurie, et que les établissements sont prêts à tout pour en trouver !!!!!

Dans tous les cas l'investissement personnel des salariés qui se forment ne serait plus reconnu : aujourd'hui, un salarié qui obtient un diplôme voit son indice changer mais garde sa prime d'ancienneté. Pour un aide soignant devenant infirmier c'est presque 36% d'augmentation.

Dans la proposition FEHAP ce serait 10%

7. Remplacement d'un autre salarié

La CCN 51 prévoit une prime de remplacement quand un salarié remplace l'un de ses collègues.

Le mode de calcul de cette prime évolue de façon à ce que le salarié qui effectue ce remplacement bénéficie d'une prime à hauteur de ce travail supplémentaire.

Le salarié qui remplacera un de ses collègues dans les conditions prévues par la CCN 51 bénéficiera d'une augmentation d'au moins 10% de son salaire pendant le remplacement.

Exemple

Aujourd'hui
Je suis éducateur spécialisé dans un établissement FEHAP.
Je remplace temporairement le cadre éducatif qui est absent.
Je bénéficie d'une prime pendant ce remplacement qui ne me garantit pas une augmentation minimum de salaire.

Proposition FEHAP
Je suis éducateur spécialisé dans un établissement FEHAP.
Je remplace temporairement le cadre éducatif qui est absent.
Je bénéficierai d'une prime de 10% minimum



Pourquoi nous n'avons pas signé

Actuellement la différence de salaire entre les 2 fonctions est due dès que le remplacement dépasse 30 jours continus ou non sauf si le remplacement est prévu au contrat ou si c'est pendant les congés annuels. La différence est souvent supérieure à 10%. De ce fait la différence sera d'autant plus importante que le remplacement sera long.

A noter que la FEHAP supprime l'article 08-04-3 : Lorsqu'un salarié effectue, au moins pendant plus de la moitié de son horaire, des travaux relevant d'un métier affecté d'un coefficient de base conventionnel supérieur à celui du métier dont il est titulaire, il bénéficie du coefficient de base conventionnel de ce métier supérieur.

8. Jours fériés

La CCN 51 prévoit que tous les salariés bénéficient de 11 jours fériés (ou de plus dans certaines régions, en Alsace par exemple)

La révision ne remet pas en cause ces 11 jours fériés. Elle prévoit simplement que les jours fériés qui tombent sur un jour de repos du salarié ne sont plus récupérables.

Pour toutes les autres situations, il n'y a aucune modification de fond.

Exemple

Aujourd'hui
Il y a 11 jours fériés.
Je travaille le 1er mai. J'ai le choix d'être payé double pour ce jour là ou de bénéficier, en plus de mon salaire habituel, de l'indemnité pour travail de jour férié et d'un repos compensateur (ou d'une autre indemnité compensatrice).
Je travaille un jour férié, je bénéficie, en plus de mon salaire habituel, d'une indemnité pour travail le jour férié et d'un repos compensateur (ou d'une indemnité compensatrice)
Je chôme le jour férié, je bénéficie du maintien de mon salaire.
Je ne travaille pas un jour férié, je bénéficie d'un repos compensateur ou d'une indemnité compensatrice.

Proposition FEHAP
Il y aura toujours 11 jours fériés.
Je travaille le 1er mai. Je suis payé double ce jour là.
Je travaille un jour férié je bénéficierai, en plus de mon salaire habituel, d'une indemnité pour travail le jour férié et d'un repos compensateur (ou d'une indemnité compensatoire).
Je chôme le jour férié, je bénéficierai du maintien de mon salaire.
Je ne travaille pas un jour férié, je ne récupérerai pas le jour férié qui tombe sur mon jour de repos.



Pourquoi nous n'avons pas signé

Si le 1er mai est payé double mais pas récupéré, le salarié n'a pas le choix.
Le salarié perd systématiquement la récupération du jour férié lorsqu'il est de repos ce jour-là.

Pour les personnels en roulement, et c'est la majorité du personnel, ils seront placés en repos systématiquement les jours fériés et ne pourront plus prétendre à la récupération.

9. Indemnités de licenciement

La CCN 51 prévoit des indemnités de licenciement avec un montant maximum qui varie selon le statut du salarié (cadre ou non cadre, de 6 à 18 mois de salaire maximum). La loi prévoit également des indemnités de licenciement sans fixer de montant maximum et sans indiquer le statut du salarié (1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire pour chaque années suivantes). C'est le montant le plus favorable entre la CCN 51 et la loi qui doit être versé au salarié.

La révision de la convention collective prévoit que es indemnités de licenciement doivent être celles fixée par le code du travail.

Exemple

Aujourd'hui	Proposition FEHAP
Je suis salarié non cadre dans un établissement FEHAP depuis 25 ans.	Je suis salarié non cadre dans un établissement FEHAP depuis 25 ans.
Je suis licencié, la convention collective prévoit que je dois bénéficier d'une indemnité égale à 6 mois de salaire (la loi prévoit que je dois bénéficier d'une indemnité égale à 7 mois de salaire).	Si je suis licencié, je bénéficierai d'une indemnité égale à 7 mois de salaire.
Je suis cadre dans un établissement FEHAP depuis 12 ans.	Je suis cadre dans un établissement FEHAP depuis 12 ans.
Je suis licencié, je bénéficie d'une indemnité de licenciement de 12 mois de salaire.	Si je suis licencié, je bénéficierai d'une indemnité de licenciement de 2,67 mois de salaire.
Je suis cadre dans un établissement FEHAP depuis 25 ans.	Je suis cadre dans un établissement FEHAP depuis 25 ans.
Je suis licencié, je bénéficie d'une indemnité de licenciement de 12 mois de salaire.	Si je suis licencié, je bénéficierai d'une indemnité de licenciement de 7 mois de salaire.



Pourquoi nous n'avons pas signé

Actuellement le Code du travail est plus avantageux à partir de 23 ans d'ancienneté, c'est donc lui qui s'applique (plus de 6 mois de salaire).

Jusqu'à 22 ans d'ancienneté, la CCN 51 est plus avantageuse et c'est ce que veut supprimer la FEHAP

10. Départ à la retraite à l'initiative du salarié : indemnités

Lorsque le salarié décide de partie à la retraite, la CCN 51 prévoit que le salarié perçoit une indemnité de départ à la retraite de 1 à 6 mois de salaire, en fonction de son ancienneté.

La révision de la convention collective prévoit de porter le montant maximum de cette indemnité de 6 à 7 mois de salaire et également de modifier les tranches d'ancienneté déterminant le montant de l'indemnité.

Pendant 2 ans à compter de la signature de la révision de la convention, les salariés pourront choisir le dispositif qui leur est le plus favorable, entre les anciennes et les nouvelles dispositions.

Exemple

Aujourd'hui	Proposition FEHAP
Je décide de partir à la retraite après 25 ans dans un établissement FEHAP.	Je décide de partir à la retraite après 25 ans dans un établissement FEHAP.
Je bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite de 6 mois de salaire.	Je bénéficierai d'une indemnité de départ à la retraite de 6 mois de salaire (comme je suis présent au moment où le nouveau texte s'applique)
Je décide de partir à la retraite après 40 ans dans un établissement FEHAP.	Si je pars à la retraite dans 3 ans, je bénéficierai d'une indemnité de départ à la retraite de 4 mois de salaire.
Je bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite de 6 mois de salaire.	Je décide de partir à la retraite après 40 ans dans un établissement FEHAP.
	Je bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite de 7 mois de salaire.



Pourquoi nous n'avons pas signé

Il faudra avoir entre 35 et 39 ans d'ancienneté pour obtenir une indemnité de départ à la retraite de 6 mois de salaire et 40 et plus pour avoir une indemnité de 7 mois.

La possibilité de choix laissée aux salariés pendant les 2 premières années d'application ne cache pas le recul pour les salariés plus jeunes qui, d'ailleurs, ne travailleront jamais 40 ans dans le même établissement.

11. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : indemnités

Lorsque l'employeur met à la retraite un salarié (ce qui n'est possible que si le salarié a atteint 70 ans), la convention collective prévoit qu'il doit verser au salarié une indemnité de mise à la retraite de 1 à 6 mois de salaire en fonction de son ancienneté.

La loi prévoit également une indemnité de mise à la retraite sans fixer de montant maximum (1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté les 10 premières années et 1/3 de mois de salaire pour chaque année suivante)

C'est le montant le plus favorable entre la CCN 51 et la loi qui doit être versé au salarié.

La révision de la convention collective prévoit que les indemnités de mise à la retraite doivent être celles fixées par le code du travail.

Exemple

Aujourd'hui
Je suis mis à la retraite par mon employeur après 25 ans dans l'établissement.
Je bénéficie d'une indemnité de départ à la retraite de 7 mois comme le prévoit la loi (alors que la CCN 51 prévoit seulement 6 mois)

Proposition FEHAP
Je suis mis à la retraite par mon employeur après 25 ans dans l'établissement.
Je bénéficierai d'une indemnité de départ à la retraite de 7 mois comme le prévoit la loi (alors que la CCN 51 prévoit seulement 6 mois)



Pourquoi nous n'avons pas signé

Les modalités sont celle appliquées aujourd'hui, conformément à la loi. Il n'y a aucun changement par rapport à l'existant.

A noter que pour bénéficier de l'indemnité maximum de la loi, il faut avoir 70 ans

12. Procédure disciplinaire

La CCN 51 prévoit, en cas de licenciement pour faute, que les délégués du personnel soient informés avant le salarié lui-même.

La révision de la CCN 51 prévoit que l'information aux délégués du personnel soit faite après celle faite au salarié concerné. Le salarié pourra également demander à son employeur que les délégués du personnel ne soient pas tenus au courant de cette sanction.

Exemple

Aujourd'hui
Je suis employeur et j'envisage de licencier pour faute un salarié.
Je dois informer les délégués du personnel avant d'en informer le salarié concerné.

Proposition FEHAP
Je suis employeur et j'envisage de licencier pour faute un salarié.
Je devrai en informer les délégués du personnel après en avoir informé le salarié concerné qui pourra s'opposer à ce que cette information soit divulguée aux délégués du personnel.



Pourquoi nous n'avons pas signé

Cela fragilise le salarié en facilitant le licenciement et réduit les prérogatives des délégués du personnel.

13. Licenciement disciplinaire

La CCN 51 prévoit deux sanctions avant qu'un licenciement pour faute non grave puisse être décidé.

La révision de la CCN 51 prévoit la suppression de ces deux sanctions préalables à un licenciement pour faute grave.

Exemple

Aujourd'hui

Je suis employeur. Un salarié a commis une faute que j'envisage de sanctionner par un licenciement pour faute non grave.

Je ne peux le faire, car le salarié n'a pas fait l'objet de deux sanctions préalables (seul le licenciement pour faute grave sans versement d'indemnité est possible sans les deux sanctions préalables)

Proposition FEHAP

Je suis employeur. Un salarié a commis une faute que j'envisage de sanctionner par un licenciement pour faute non grave.

Je pourrai engager une procédure de licenciement pour faute sérieuse avec versement d'indemnités de licenciement (et non un licenciement pour faute grave sans aucune indemnité)



Pourquoi nous n'avons pas signé

Il n'y a plus de possibilité de sanctionner le salarié par avertissement pour faute non grave ; le salarié peut être licencié directement alors qu'avant deux avertissements étaient nécessaires. On facilite le licenciement des salariés ; on ne laisse aucune chance au salarié.

14. Heures supplémentaires

La CCN 51 prévoit la majoration à 100% des heures supplémentaires si elles sont faites la nuit, un dimanche ou un jour férié.

La révision de la CCN 51 prévoit de revenir aux majorations prévues par le code du travail (majoration de 25% ou de 50% en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié)

Exemple

Aujourd'hui	Proposition FEHAP
Mon employeur me demande d'effectuer 5 heures supplémentaires un mardi dans la journée.	Mon employeur me demande d'effectuer 5 heures supplémentaires un mardi dans la journée.
Ces 5 heures me sont payées avec une majoration de 25% (ou l'équivalent en repos)	Ces 5 heures me sont payées avec une majoration de 25% (ou l'équivalent en repos)
Mon employeur me demande d'effectuer 5 heures supplémentaires un dimanche dans la journée.	Mon employeur me demande d'effectuer 5 heures supplémentaires un dimanche dans la journée.
Ces 5 heures me sont payées avec une majoration de 100% (ou l'équivalent en repos)	Ces 5 heures me sont payées avec une majoration de 25% (ou l'équivalent en repos)



Pourquoi nous n'avons pas signé

La perte est de 50% ou 75% selon les cas.

Exemple : un salarié effectue 2 heures supplémentaires le dimanche une majoration de 100% soit 2 heures payées ; demain ce serait 30 minutes de payées.

On banalise le travail du dimanche et de la nuit, cela devient du travail ordinaire, on ne tient plus compte des spécificités de nos métiers.

Attention à la notion de récupération qui gomme la notion d'heures supplémentaires et donc les majorations.

15. Prime décentralisée

La CCN 51 prévoit une prime décentralisée de 5% (ou de 3% plus les congés trimestriels dans certains établissements pour enfants ou adultes handicapés ou inadaptés)

La révision de la CCN 51 ne modifie rien sur le fond.

Elle précise simplement que, lorsqu'un accord est signé sur le sujet avec les syndicats, il s'agit alors d'un accord d'entreprise et non d'un protocole d'accord (seuls les termes utilisés changent).

Exemple

Aujourd'hui
Je bénéficie de la prime décentralisée selon ce qui est prévu dans mon établissement.

Proposition FEHAP
Je continuerai à bénéficier de la prime décentralisée dans les mêmes conditions.



Pourquoi nous n'avons pas signé

Un protocole est un accord passé entre l'employeur et les syndicats, révisables aux dates fixées par le protocole. Il ne passe pas à la commission d'agrément du ministère.

Un accord d'entreprise est un accord passé entre l'employeur et les syndicats ; il ne peut être modifié que par la procédure de révision ou la procédure de dénonciation. Pour être appliqué dans les établissements médico-sociaux et sociaux il doit recevoir l'agrément du ministère.

Ce qui peut paraître plus favorable (un accord d'entreprise) est soumis à l'agrément ministériel ce qui n'est pas systématique et même de plus en plus souvent refusé quand les budgets sont en cause.

Les accords ne sont plus opposables dans le secteur sanitaire mais ils le restent dans le secteur social et médico-social.

16. La dénonciation partielle de la CCN 51

La dénonciation d'une partie de la CCN 51 a pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de négociation avec les partenaires sociaux de 15 mois.

Pendant ce temps, rien ne change dans le texte de la CCN 51 et tous les salariés, y compris ceux recrutés pendant ces 15 mois, bénéficient du texte actuel de la CCN 51.

Pendant ces 15 mois, des réunions de négociation avec les syndicats vont avoir lieu. Dès lors que ces négociations aboutiront à la signature d'un avenant à la CCN 51, il s'appliquera à tous les salariés à la date qui sera fixé dans l'avenant.



Note de la CGT

Il ne s'agit pas d'une dénonciation partielle ! Comme le reconnaît la FEHAP dans le courrier de dénonciation de la CCN 51, en raison de l'indivisibilité du texte, c'est toute la convention qui est dénoncée.

Ce qui fait dire à la FEHAP que cette dénonciation est partielle, c'est sa volonté de ne modifier qu'une partie du texte : celle qui touche nos salaires et nos acquis sociaux.

Il n'y aura pas d'avenant à la CCN 51 puisqu'à l'issue des 15 mois de délai de survivance, il y aura, peut être, un texte de substitution qui devra recevoir l'agrément du ministère (de la même façon qu'un avenant), mais ce texte pourrait très bien être revu, également, par les syndicats, sur d'autres thèmes que ceux choisis par la FEHAP.