



Dernière mise à jour : 28/11/12 à 10:54:46

**COMPARATIF**  
**CC 51 ACTUELLEMENT / RECOMMANDATION PATRONALE FEHAP / AVENANT DE SUBSTITUTION FEHAP-CFDT-CFE-CGC**

	Points	Texte actuel CC 51	Recommandation patronale du 4 septembre 2012	Avenant 2012-04 du 12 novembre 2012	Commentaires C.G.T.	Propositions C.G.T.
1	<b>Reprise d'ancienneté à l'embauche</b>	0% pour les non-qualifiés ; 75% pour les qualifiés hors 51 ; 100% pour les qualifiés en 51	Reprise à 30% pour tous	Reprise à 50% pour tous et reprise à 100 % de la majoration spécifique pour les cadres venant de la CCN 51, 66, CRF, CLCC et les autres 0 ?	50% pour tous les salariés, c'est se priver de l'embauche de salariés qualifiés venus d'autres établissements, c'est là que nous recrutons le plus	100% pour tous les salariés quelle que soit leur provenance, avec ou sans qualification
2	<b>Règles de promotion</b>	Reprise de l'ancienneté acquise sur le poste précédent	Augmentation de 10%	reprise partielle de la proposition CFDT avec 50% de conservation de l'ancienneté sous forme d'indemnité avec redémarrage de l'ancienneté à 0	Ce nouveau calcul n'assure plus les 10% ou 15% d'augmentation du dernier salaire dans l'ancien métier que proposait la FEHAP dans les moutures précédentes, en conséquence certains salariés verront leur promotion peu intéressante,	Pas d'indemnité différentielle et conserver la prime d'ancienneté
3	<b>Règles relatives au remplacement</b>	Indemnité différentielle de remplacement	attribution d'une indemnité de 10% du salaire	attribution d'une indemnité de 10% du salaire	10% de salaire différentiel, c'est loin du compte alors que jusqu'à présent c'était le salaire identique	100% du salaire du remplacé
4	<b>Indemnité de licenciement</b>	Non cadre : 0,5 mois par année plafonnée à 6 mois – Cadre : 1 mois par année plafonnée à 12 mois – Cadre sup : plafond cadre monté à 18 mois	Code du travail	Non cadres : Code du travail – Cadres : 1 mois par année d'ancienneté avec un plafond de 12 mois	mesure discriminatoire qui risque de poser problème : de nombreuses jurisprudences seront opposables à ce texte	Plafonné à 6 mois pour tous les personnels (cadre ou non cadre) et règle de l'avantage si besoin
5	<b>Allocation de départ à la retraite</b>	Montant : 10 à 15 ans : 1 mois pour non-cadre, 2 mois pour cadre 15 à 19 ans : 3 mois 19 à 22 ans : 4 mois de salaire 22 à 25 ans : 5 mois 25 ans et plus : 6 mois	Montant : 10 à 14 ans d'ancienneté : un mois 15 à 19 ans : 2 mois 20 à 24 ans : 3 mois 25 à 29 ans : 4 mois 30 à 34 ans : 5 mois 35 à 39 ans : 6 mois 40 ans et + : 7 mois  Dispositif transitoire sur les 2 ans	reprise de la proposition CFDT soit : 10 à 14 ans 1mois, 15 à 19 ans 2 mois, 20 à 24 ans 4 mois, 25 à 29 ans 5 mois, 30 ans et plus 6 mois. Possibilité pour le salarié de transformer une partie de cette allocation en réduction du temps de travail. Mis en place soit par accord d'entreprise, soit par négociation entre l'employeur et le salarié	moins que l'existant et <b>le salarié a le « choix de se payer »</b> un temps partiel en fin de carrière : soit 20 mois à 80% ou 8 mois à 50% ; en effet la part supra-légale pourra être transformée en salaire	Conserver l'existant



**Dernière mise à jour : 28/11/12 à 10:54:46**

6	<b>Prime décentralisée</b>	Protocole d'accord	Accord d'entreprise	Sans incidence	Sans incidence majeure	13ème mois à la place
7	<b>médecins</b>		Mise en conformité avec la loi H.P.S.T.	Obligation légale		
	<b>Points</b>	<b>Texte actuel CC 51</b>	<b>Recommandation patronale du 4 septembre 2012</b>	<b>Avenant 2012-04 du 12 novembre 2012</b>	<b>Commentaires C.G.T.</b>	<b>Propositions C.G.T.</b>
8	<b>Collèges électoraux</b>	Annexe 2 qui fixe les collèges uniquement pour les élections	Suppression du texte qui créé le collège agents de maîtrise ou assimilés	Suppression du texte qui créé le collège agents de maîtrise ou assimilés	Sans incidence majeure	Application code du travail
9	<b>procédure disciplinaire</b>	2 sanctions avant le licenciement disciplinaire		1 sanction avant le licenciement disciplinaire	Facilite le licenciement	2 sanctions avant licenciement
10	<b>Information des D.P. lors de licenciement disciplinaire</b>	Information des D.P. avant le salarié sur son licenciement		Information des D.P. après le salarié sur son licenciement, sauf opposition de celui-ci	Facilite le licenciement	Commission de conciliation composée de 2 représentants salariés et 2 représentants employeurs.
11	<b>Licenciement économique</b>	Consultation des DS	Consultation des DS	Consultation des DS	Même texte	Information DP ou CE, motivation, expertise comptable, avis CE ou DP et droit d'alerte
12	<b>Complément technicité des cadres</b>	1% par an dans la limite de 20%	idem	Reprise partielle de la proposition de la CFDT et de la CFE-CGC : intégration de la majoration spécifique des cadres en points sur plusieurs paliers (coefficient augmenté de 0, 5, 15 puis 18%) Elle sera impactée par la prime d'ancienneté.	diminution de la majoration spécifique de 20% à 18% (en comparaison avec l'existant), transformée en points à partir de la 4ème année ; recul non seulement sur la situation d'aujourd'hui mais aussi sur la recommandation patronale. D'autre part lorsque la promotion se fait de cadre à cadre, seulement 50% de la technicité est reconnue, sont-ils à moitié efficaces ?	1% par an dans la limite de 20%
13	<b>Jours fériés</b>	Jours fériés travaillés et non travaillés sont récupérés	Jours fériés travaillés = récupération – Jours fériés	Jour férié travaillé ou coïncident avec un jour non travaillé (autre	Perte de 3 jours fériés en moyenne par an pour les	Tous les jours fériés sont récupérés, travaillés ou non



Dernière mise à jour : 28/11/12 à 10:54:46

			non travaillés = pas de récupération	que jour de repos hebdomadaire) = récupération. Jour férié sur repos hebdomadaire = non récupération	personnels des services 5/7 et perte de tous les JF non travaillés pour les personnels en service 7/7	travaillés
	<b>Points</b>	<b>Texte actuel CC 51</b>	<b>Recommandation patronale du 4 septembre 2012</b>	<b>Avenant 2012-04 du 12 novembre 2012</b>	<b>Commentaires C.G.T.</b>	<b>Propositions C.G.T.</b>
14	<b>Heures supplémentaires</b>	Majoration de 100% des heures effectuées la nuit, le dimanche et les jours fériés, dans la limite du coefficient majoré de 493	Code du travail	Code du travail -Suppression de la majoration de 100%, application des taux légaux de 25% et 50%	cette majoration est supprimée et devient donc une majoration légale de 25% ou 50%. La spécificité de notre métier n'est plus reconnue. <b>Nous n'avons jamais pu aborder ce sujet, la FEHAP devenant sourde lorsque nous avons évoqué cette question</b>	100% dimanche, jours fériés et nuits
15	<b>Prime d'ancienneté (déroulement de carrière)</b>	1% par an dans la limite de 30%	1% par an jusqu'à 9%, puis 3% tous les 3 ans jusqu'à 30%, puis 1% tous les 2 ans jusqu'à 37% (41 ans d'ancienneté)	1% par an jusqu'à 16 % puis 2% tous les 2 ans plafonnés à 32%	Tous les salariés qui ont aujourd'hui moins de 30 % sont pénalisés !	1% par an tout au long de la carrière
16	<b>Suivi de l'application de l'avenant</b>			Suivi NAO de l'application de l'avenant dans les établissements avec remontée au niveau de la commission paritaire.	Problème dans les établissements où il n'y a pas d'organisations syndicales ou pas de CE avec expertise comptable	Remise de document certifié de la masse financière à un salarié dûment mandaté par une organisation syndicale afin d'expertise pour négociation. Ces documents ainsi que le résultat de la négociation devront être transmis à la CP nationale