



Compte rendu de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) SYNERPA/FHP/CNETH du 22 JANVIER 2021



■ 1. Négociation sur la formation professionnelle :

La FHP a renvoyé aux organisations syndicales un projet d'accord reprenant quelques revendications de celles-ci.

Elle a ajouté un point sur le plan de développement de compétences calqué sur le code du travail.

Chaque OS a décliné ses propositions pour celui-ci.

La CGT a réaffirmé ses positions concernant cet accord, telles que :

- ▶ Une rémunération des alternants supérieure à celle prévue par le Code du Travail, a minima celle obtenue à la BASSM.
- ▶ Une contrepartie financière pour les tuteurs et maîtres d'apprentissage.
- ▶ Pas de clause de dédit-formation...

Il est à constater qu'il n'y a toujours pas de proposition financière de la part de la FHP ; celle-ci les remettant à la prochaine CPPNI prévue le 2 mars.

■ 2. Négociation sur l'harmonisation des conventions collectives :

Le syndicat patronal (CNETH) du thermalisme présente la dernière version du Projet d'accord portant sur l'adaptation progressive des dispositions applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme – version du 22 janvier 2021.

Ce point, déjà négocié avec les organisations syndicales de salariés lors de la dernière CPPNI de Branche, a été présenté et approuvé par l'ensemble des organisations syndicales, il sera mis à la signature à la fin du mois de janvier suite à l'approbation du CA du SYNERPA jusqu'au 28 février 2021.

Points « Ter » à renégocier dans la CCPNI de secteur du thermalisme avec les organisations syndicales de salariés jusqu'au 29 février 2024 :

- ▶ article 44 - Ancienneté ;
- ▶ article 51 - Dispositions générales (durée et aménagement du temps de travail) ;
- ▶ article 52 - Dispositions relatives au repos hebdomadaire ;

- ▶ article 52 bis - Repos hebdomadaire ;
- ▶ article 53 - Travail de nuit ;
- ▶ article 58-6 - Incidence de la maladie sur les congés payés ;
- ▶ article 59 - Jours fériés ;
- ▶ article 73 - Rémunération minimum conventionnelle ;
- ▶ article 73-1 bis - Rémunération minimum conventionnelle ;
- ▶ article 73-2 bis - Évolution de la valeur du point ;
- ▶ article 74 - Rémunération Annuelle Minimale Garantie ;
- ▶ article 74 bis - Rémunération annuelle garantie ;
- ▶ article 75 - Régularisation ;
- ▶ article 82-2 - Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés ;
- ▶ article 82-2 bis - Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés ;
- ▶ Titre VIII - Prévoyance ;
- ▶ Titre XI - Classification (champ hospitalisation privée) ;
- ▶ Titre XI bis - Classification (champ médico-social) ;
- ▶ Titre XII - Dispositions spécifiques aux cadres ;
- ▶ articles de la CCU et de son annexe du 10 décembre 2002 figurant à l'article 3.2 du présent accord dans l'attente de leur aménagement.

Durant cette période de transition définie à l'article 2 du présent accord, les parties négocient l'aménagement des dispositions. Une fois aménagées, ces dispositions seront applicables selon les modalités prévues par les accords négociés. La CGT compte bien faire évoluer ces dispositions qui sont souvent les dispositions du code travail.

Dispositions du socle commun aménagé applicables aux salariés des entreprises relevant du champ du thermalisme seront intégrées au fur et à mesure des négociations de la CPPNI de Branche.

- ▶ article 24-1 - Organisation des élections ;
- ▶ article 47 - Indemnité de licenciement ;
- ▶ article 56 - Détermination du travail effectif ;
- ▶ article 60 - Congés pour événements familiaux ;
- ▶ article 61 - Congé pour enfants malades ;

»»

- article 61 bis - Congé pour enfants malades ;
- article 62 - Congé maternité ;
- article 63 - Congé de paternité ;
- article 64 - Congé d'adoption ;
- accord du 26 février 2001 relatif au paritarisme dans l'hospitalisation privée, le secteur médico-social à caractère commercial et ses avenants ;
- accord du 10 décembre 2015 relatif à la formation professionnelle.

La CGT sera motrice dans l'évolution de ces articles pour les salariés du thermalisme.

■ **3. Réponse à la question relative au financement du rapport de secteur :**

Le représentant du ministère confirme l'obligation d'établir par la CPNE un rapport de branche, mais précise qu'en cas de carence il n'y a pas de sanction. Il rajoute que seulement 50 % des branches établissent un rapport et sur ces 50 % une grande partie établissement un rapport tous les 2 à 3 ans.

La CGT fait la déclaration suivante :

« Il est à rappeler que l'accord de branche étendu prévoit le financement d'un rapport de branche et non de secteur.

Que les syndicats ont accepté de déroger par 2 fois, afin que le financement du rapport de secteur de la FHP soit élaboré et financé par la CPNE.

Dernièrement, les organisations syndicales de salariés en CPNE ont décidé de ne plus déroger à l'accord de branche et ont refusé de financer le rapport du secteur de la FHP ; par ailleurs, le SYNERPA finance son propre rapport de secteur puisqu'il refuse le rapport de branche.

Pour l'élaboration du rapport, la CGT a proposé à minima d'intégrer les données issues du rapport sectoriel du SYNERPA dans le rapport sectoriel de la FHP, afin d'établir un pseudo-rapport de branche pour cette année, tout en précisant que pour l'année suivante une seule requête devait être faite par le cabinet BVA auprès de toutes les entreprises relevant de la branche.

Face à ce refus, le président de la chambre sociale a menacé les organisations syndicales de salariés de remettre en cause le financement du paritarisme.

Est-ce la bonne manière de faire ???

Aujourd'hui, face à cette situation inacceptable, la délégation CGT soutient la position prise en CPNE par ses représentants et confirme le refus de prise en charge par la CPNE du rapport de secteur de la FHP.

Elle appelle les organisations patronales à s'entendre et à respecter leurs signatures sur les accords de branche. »

Le Synerpa propose de ne pas établir de rapport de secteur pour 2019 et propose d'établir directement pour septembre 2021 le rapport de branche demandé.

La FHP explique, qu'au vu de la situation COVID, l'établissement du rapport de secteur 2019 est compliqué et s'interroge elle aussi sur l'établissement de ce rapport de secteur et penche aussi vers un rapport de branche de l'année 2020 qui intégrera de fait les données du secteur Synerpa.

La CGT demande une lettre d'engagement du Synerpa et de la FHP qui devra être adressée à la CPNEFP, afin d'acter les engagements définitifs.

■ **4. Questions diverses :**

▶ **4.1 la CGT explique que certains employeurs déduisent au prorata la prime SEGUR lorsque les salariés sont en arrêt maladie.**

Elle explique que pour elle, il ne peut y avoir d'imputation au vu notamment :

- Que la prime COVID est attribuée par l'état sur la base des DADS de 2019 (déclarations du nombre de salariés par l'employeur) et que de fait, l'état ne prend pas en compte l'absence. Cette application erronée conduirait l'employeur à ne pas reverser dans certains cas l'intégralité des revalorisations perçues par l'état.
- L'article 84-1 de la convention collective de la FHP, prévoit que : *« Pour les salariés non-cadres et cadres, ceux-ci percevront 100 % de la rémunération nette qu'ils auraient perçue s'ils avaient travaillé pendant la période d'incapacité de travail, et ce, durant toute l'incapacité temporaire indemnisée par la sécurité sociale »*

La CGT explique qu'au vu des deux points évoqués, l'employeur doit maintenir la revalorisation SEGUR lorsque le salarié est en arrêt de travail notamment pour maladie et précise que le fait de ne pas maintenir cette revalorisation entraînerait de fait à une discrimination. Elle explique que cette problématique a été identifiée dans de nombreux établissements et demande à la partie patronale d'intervenir.

Les autres organisations syndicales confirment avoir constaté cette problématique.

Les organisations syndicales patronales sont en accord avec la demande de maintien de la revalorisation SEGUR en cas d'arrêt de travail notamment pour maladie, mais rappelle que, bien que la convention doive être appliquée, elle ne peut que recommander et non imposer aux établissements.

➤➤

► **4.2/ la CGT soulève la problématique des négociateurs postés en horaire de nuit**

La CGT demande à ce que les négociateurs ne soient pas pénalisés financièrement et que les temps de repos soient pris en compte dans un cadre de neutralisation du jour d'avant et d'après la réunion, sans être contraints à une quelconque récupération.

Après débat entre les organisations syndicales, le point sera rediscuté lors de la prochaine CPPNI.

La CGT propose que lors de la prochaine CPPNI, il soit porté la question suivante :

« Quelles sont les modalités et les rémunérations applicables aux négociateurs participants aux négociations de branche »

► **4.3/ La FHP souhaite reprendre le groupe de travail sur la classification**

Il est décidé qu'un point sera fait lors de la prochaine CPPNI.