



Compte-rendu de séance **SYNERPA** du 15 février 2021 par visioconférence



Ordre du jour unique :

- Proposition avenant suite application article 4 de l'avenant salarial 2020
- Questions diverses

Présidence SYNERPA

Organisations syndicales : CGT, FO, CFDT, CFTC au complet

En préambule, le SYNERPA remercie la CFDT d'avoir rejoint l'accord Ségur de la santé officiellement.

Il rappelle que nous allons nous revoir relativement tôt s'agissant de la deuxième partie du Ségur et ensuite dans 18 mois pour pouvoir adapter le texte à nos grilles de classification et lancer la négociation là-dessus.

La CFDT déclare regretter de ne pas avoir un accord de branche unique.

FO fait part que dans le département des Pyrénées-Atlantiques les établissements n'ont pas reçu les financements.

Le SYNERPA dit être conscient des problèmes de versement de la revalorisation Ségur dans certains établissements dû au financement qui n'a pas encore été versé partout. Il a été demandé aux établissements de verser dans la mesure du possible la revalorisation Ségur.

Il souligne que par l'accord qui a été signé, il n'y a pas d'obligation pour eux. Les financements ne devraient pas tarder et il regrette que cela n'ait pas pu être fait.

➤ **Proposition avenant suite application article 4 de l'avenant salarial 2020**

Suite NAO 2020 :

Article 4 de l'avenant salarial 2020, avenant qui a pour objet de redéfinir le niveau des salaires conventionnels impactés par la revalorisation du SMIC applicable depuis le 1^{er} janvier 2021 conformément à l'article IV de l'avenant salarial du 9 novembre 2020.

Le SYNERPA précise que la proposition faite à la réunion précédente était de mettre les deux coefficients (216/217) au niveau du SMIC, la CGT avait indiqué alors qu'on reproduisait le tassement des grilles.

La CGT/FO s'accordaient à dire qu'ils ne seraient pas signataires de cet avenant, et souhaiteraient une augmentation de tous les coefficients.

La CFDT avait proposé l'augmentation de deux points les coefficients de 216 à 220.

Le SYNERPA assure en réponse que cela reste du domaine de l'impossible pour eux eu égard à plusieurs choses, la première : la traduction de l'avenant salarial 2020 qui était rétroactif.

Mais aussi devant l'ensemble des établissements qui ont assuré le versement Ségur sans en avoir les fonds et dans l'attente des financements.

Autre point : l'incidence du Ségur de la santé sur le budget qui est normalement versé par l'assurance-maladie à coût zéro. Or, les établissements du privé de statut commercial ont une part assujettie à la TVA. Selon le SYNERPA, cela leur coûte cher.

Proposition du SYNERPA :

Le SYNERPA précise qu'ils n'appliqueront en aucun cas de rétroactivité qui génèrent trop de problèmes de gestion comptable dans leurs établissements.

ARTICLE I

En application de l'article 73-2 bis de l'Annexe du 10 décembre 2002 :

- À compter du 1^{er} janvier 2021, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 216 ne pourra être inférieur à 1.554,58 € bruts pour un temps plein.
- À compter du 1^{er} janvier 2021, le salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient d'emploi 217 ne pourra être inférieur à 1.554,58 € bruts pour un temps plein.

ARTICLE II

En application de la grille de classification de l'annexe du 10 décembre 2002, à compter du 1^{er} mars 2021 :

- Le coefficient 216 est supprimé et remplacé par le coefficient 217.
- Le coefficient 217 est supprimé et remplacé par le coefficient 218.
- Le coefficient intermédiaire 218 est supprimé et remplacé par le coefficient 219.
- Le coefficient 219 est supprimé et remplacé par le coefficient 220.
- Le coefficient intermédiaire 220 est supprimé et remplacé par le coefficient 221.

Pour finir, le SYNERPA nous assure que cela n'est pas la NAO 2021, mais bien la traduction de l'article 4 et donc la modification des premiers coefficients en prenant en considération l'augmentation du SMIC à la fin de l'année 2020.

La CFDT indique au SYNERPA avoir conscience des



problématiques terrain dû à la rétroactivité des augmentations de salaire Ségur comme l'application NAO 2020 avec rappel sur juillet de la valeur du point et n'en tiendra pas rigueur d'avoir une application au 1^{er} mars 2021.

La CGT/FO s'accorde à dire qu'ils ne seraient pas signataires de cet avenant, et souhaite une augmentation de tous les coefficients

La CGT demande ce que l'on peut espérer pour les NAO 2021 au vu des propositions qui nous sont faites et se demande si elles sont nécessaires en l'état.

Le SYNERPA fait référence au coût du Ségur cette année. En réponse, la CGT leur fait remarquer que cela ne sort pas de leur poche et que le Ségur ne devait pas entrer dans les NAO.

La CGT affirme qu'il ne pleurera pas sur le sort de grands groupes tels qu'ORPEA, KORIAN et d'autres.

La CFDT prend acte de la proposition minimalisme.

Mise à signature avant le 24 février 2021 au soir.

➤ Questions diverses

RFO/CGT demande un rappel sur l'application l'article 84-1 de la CCU concernant le versement de la revalorisation Ségur lors d'absences.

La CGT réexplique que de nombreux salariés n'ont pas eu leur prime Ségur du fait que certains employeurs appliquent une proratisation sur les absences, maladie, AT, etc. Elle fait remarquer qu'à aucun moment dans les conditions d'octroi de l'accord Ségur, il est question de proratisation de l'absence, qu'il s'agit et nous insistons là-dessus d'une revalorisation salariale et en aucun cas d'une Prime de présentéisme.

La CGT rappelle que les budgets donnés pour la revalorisation Ségur seront donnés par salariés et non par jour de travail.

La revalorisation devrait être octroyée de fait et il n'y a pas à avoir d'impact ou de déduction faite aux traitements de l'absence.

En réponse, le SYNERPA parle d'appréciation, il explique que cette problématique a été évoquée, d'une manière générale et notamment pour la maladie, il faudrait s'appuyer sur l'article 4 de la Prévoyance convention

collective ; (article 84-1 « l'employeur à l'obligation de payer 100 % du net pendant 90 jours »). D'une façon ou d'une autre, cela est dû après intervention de l'assureur, il ne devrait pas avoir de perte.

Cependant pour les autres absences du type congés sans solde, congés sabbatiques, il n'y aura pas de maintien.

La CGT souligne que la question qui a été posée ne concerne pas les salariés en suspension de contrat de travail, mais bien pour les salariés dans les effectifs.

Le SYNERPA affirme que l'employeur doit s'assurer qu'après les remboursements des IJSS et de la prévoyance, que le salaire a été maintenu, comme si le salarié avait travaillé et faire une régularisation à ces salariés le cas échéant.

La CGT demande s'il est possible de faire une note de rappel aux adhérents qui viendra préciser les choses.

Le SYNERPA en est d'accord.

FO demande s'il est possible d'être destinataire de cette note, le SYNERPA refuse, mais nous informera du contenu.

Point d'information du SYNERPA :

Publication de l'arrêté d'extension de l'avenant salarial du 9 novembre 2020, le 11 février 2021 et la publication de l'extension d'un accord QVT qui a été signé le 12 juin 2018.

Ordre du jour du 17/03/2021 :

- Adoption des CR du 18 janvier, 2 février 2021 et 15 février 2021
- NAO 2021
- Application de l'article 4 de l'avenant salarial du 9 novembre 2020
- Suivi de l'accord Ségur
- Pause de nuit
- Etat des lieux sur les retours des établissements concernant les jours fériés chômés