

Commission Nationale Paritaire de Négociations de la Convention Collective Nationale du Travail du 31.10.1951



Compte rendu de la réunion du 15 mars 2017

Ordre du jour :

1. Projet d'avenant relatif aux classifications et à la politique salariale
2. Questions diverses :
 - La CGT demande la transmission de l'évolution du nombre d'établissements adhérents à la CCN51 et communication annuelle de l'annuaire correspondant.
 - La CFDT demande la pose d'un calendrier des CPN pour l'année 2017

PROJET D'AVENANT RELATIF AUX CLASSIFICATIONS ET À LA POLITIQUE SALARIALE

Introduction

La FEHAP annonce que suite aux échanges sur la politique salariale dans la CCN51 lors de la dernière CPN, elle a soumis la proposition d'un projet d'avenant à leur dernier CA. Ce projet d'avenant a été remis sur table ce jour aux OS. La FEHAP précise que les débats au sein du CA ont été longs et que ce projet reprend les propositions des organisations syndicales réalisables, particulièrement sur le plan financier au vu du risque de la non reprise d'une partie du CITS par les conseils départementaux. Selon la FEHAP leurs échanges confirment leurs craintes à ce sujet. La FEHAP fait part de son souhait d'échanger avec les OS ce jour sur ce projet d'avenant tout en précisant que le temps est compté pour que celui-ci soit agréé par la DGS.

La CFTC, la CFE-CGC, FO et la CGT demandent des explications sur la raison d'une remise sur table du projet alors que la décision a été prise il y a 15 jours en CA et qu'il est demandé aux OS de se positionner durant la journée même !

Selon la FEHAP le temps de rédaction du projet n'a pas permis de communication préalable et propose la méthode suivante : lecture du texte puis discussion article par article. La FEHAP précise qu'il s'agit aussi pour eux d'un symbole important pour marquer la fin de la Présidence de M. Dupuis dont c'est la dernière CPN.

FO et la CGT précisent que le tempo des symboles n'a pas de lien avec celui des décisions à prendre par les OS.

La CFTC demande des explications chiffrées sur le CITS puisqu'il avait d'abord été question de 7%, puis de 4 et finalement de 2% sur 3 ans... quelles sont les réelles réductions d'enveloppe qui étaient attendues ?

La FEHAP évoque s'être battue contre un acteur qu'ils ne nomment pas. Bercy aurait retenu la proposition de ce dernier, entre 2 et 4 % alors que la FEHAP proposait 7%. En conséquence l'impact du CITS serait compris entre 1,2 et 2 % selon les établissements. Pour l'État la garantie est acquise dans les budgets sans tenir compte de la diminution des budgets dans les secteurs (T2A etc.). La FEHAP dit s'atteler à obtenir l'engagement des collectivités locales qui pour l'instant n'ont rien garanti.

La CGC dit comprendre que le coût de l'avenant sera de 2,3 % de la masse salariale par an alors que les propositions faites par les OS reviennent à étaler ce coût sur plusieurs années.

La FEHAP y voit justement là une nécessité de faire agréer cet avenant car les financements ont été annoncés pérennes lors de la conférence salariale mais il existe des discriminations entre la FEHAP et la FHP avec des recours incessants de la FHP. Le dépassement du taux employeur fixé par la DGS va impacter le CITS de 0,27% en 2020, puis de 0,04 % puis 0,01 %. Le conseil d'État, dans le cadre du pacte de responsabilité, a reconnu pouvoir adapter ce fonctionnement en retirant ce dépassement et en le retirant du différentiel de charge pour les MCO (Médecine Chirurgie, Obstétrique). La FEHAP dit attaquer ces décisions du Conseil d'État prises en 2016 et attendre la publication des chiffres de 2017 pour voir apparaître les diminutions de dotations sur les différentiels de charge, les établissements commerciaux de la FHP payant moins de charges salariales. Mais les engagements que l'État est prêt à prendre aujourd'hui face à cette situation de discrimination n'est valable qu'avec les personnes en place actuellement, d'où l'empressement de la FEHAP pour faire valider puis agréer cet avenant...

L'avenant proposé (ci-joint) ce jour comporte 2 grands volets et porte sur 6 sujets majeurs :

- Volet I : Valeur du point
- Volet II : Classification

1. Augmentation des coefficients d'aides-soignantes et d'auxiliaires de puériculture
2. Regroupement des métiers d'AMP & AVS en accompagnant éducatif social
3. Révision des statuts et coefficients cadres dans la filière soin
4. Révision des statuts et coefficients des sages-femmes.
5. Intégration des nouveaux métiers.

Valeur du point (Volet I - article 1 de l'avenant)

L'augmentation du point est proposée au 1^{er} Juillet 2017, étalée sur 2 ans avec un passage de 4,403 à 4,425 au 1^{er} juillet 2017 puis à 4,447 au 1^{er} juillet 2018, ce qui pour la CGT est loin de rattraper la perte du pouvoir d'achat évaluée à 26 % par la DARES.

La CFTC interroge sur la possibilité laissée à la négociation sur ce point. Aucune !

FO s'indigne du fait que cela laisse encore 20 métiers en dessous du SMIC et rappelle que l'utilisation du SMIC conventionnel doit rester une exception. La CGT partage ce point de vue ainsi que le regret de la non prise en compte de la rétroactivité au regard du gel des salaires depuis 7 ans !

La CFDT demande l'application de l'augmentation de la valeur du point au 1^{er} février 2017 pour s'aligner sur le public.

Pour la FEHAP, leur demande d'utilisation du gel de 2016 ayant été refusée, cela n'est pas envisageable car contrairement au public, le privé ne peut vivre sur des déficits.

Coefficient des métiers d'aides-soignantes et d'auxiliaires de puériculture (Volet II - article 2) :

Augmentation du coefficient de 25 points, étalée sur 3 ans à compter du 1^{er} août 2017.

L'augmentation du salaire de base, augmentations de la valeur du point au 1^{er} juillet 2017 et 1^{er} juillet 2018 comprises, sera donc au total de 126,62 euros brut sur 3 ans !

Regroupement métiers d'AMP et d'auxiliaires de vie sociale (Volet II - article 3) :

La CGT interpelle la FEHAP sur les difficultés à venir dans les établissements qu'engendre la validation de cette refonte incohérente du diplôme. Il est rappelé que le travail des AMP consiste notamment aujourd'hui à effectuer des toilettes au même titre et dans les mêmes conditions que les aides-soignantes. Pour la CGT le décrochage qui s'opère entre les AMP et les aides-soignantes est inadmissible et soutiendra un éventuel mouvement qui aurait pour mot d'ordre de demander aux AMP de ne plus réaliser de toilettes ! A travail égal, salaire égal ! La proposition de la CGT de réflexion autour d'un complément métier n'a fait l'objet d'aucune reprise par la FEHAP ou les autres OS.

L'augmentation du coefficient pour les auxiliaires de vie diplômés qui accèdent automatiquement au métier d'accompagnant éducatif et social sera étalée sur 3 ans.

Contrairement à ce que la FEHAP accentue dans son discours, les auxiliaires de vie diplômées ne passent pas d'un coefficient de 306 à 351 mais bien d'un coefficient de 339 à 351 puisque l'obtention du diplôme leur octroyait un complément diplôme de 33 points qui disparaît.

L'augmentation du salaire de base, augmentations de la valeur du point au 1^{er} juillet 2017 et 1^{er} juillet 2018 comprises, sera donc au total de 68,28 euros brut sur 3 ans !

Révision des statuts et coefficients cadres dans la filière de soin (Volet II - articles 4 à 8) :

La CFTC interroge sur la procédure AGIRC pour les personnels paramédicaux non cadres qui passent cadre.

La FEHAP confirme que la procédure prévue ne pourra être applicable que si elle est validée par l'AGIRC.

La CGC interpelle la FEHAP sur l'indemnité différentielle fondante et le démarrage du complément technicité à 0 % pour ces mêmes professionnels (article 6).

La FEHAP parle d'un risque de discrimination mais pour la CGC, puisqu'il ne s'agit pas d'une promotion il est tout à fait envisageable d'intégrer dans l'avenant cette situation comme relevant d'une « situation d'exception ».

La FEHAP renvoie la décision aux employeurs d'établissements qui pourront, s'ils le souhaitent, décider d'une accélération de carrière.

Pour la CFDT l'indemnité à prendre en compte pour ces métiers doit correspondre à la promotion antérieure. Ils proposent une reprise de 30 % pour le complément technicité basée sur le modèle de la reprise d'ancienneté. Pour la CFTC et la CGC c'est un problème rencontré à de nombreuses reprises au cours de diverses négociations puisque la définition du terme de promotion n'est pas vraiment claire.

Concernant l'article 7 la CGC fait remarquer la confusion induite entre les termes d'encadrant, introduit dans les métiers cadre de la filière santé, et cadre de soin. Le 1^{er} peut tout aussi bien laisser penser qu'il s'agit d'un cadre de santé niveau 2 alors qu'il s'agit d'un cadre niveau 1. La proposition de « cadre de soin » est retenue pour remplacer le regroupement « cadre de santé ».

La CFDT indique que la période transitoire de 4 ans (article 8) pour atteindre les coefficients de cadres de santé et des cadres en gestion des soins comporte un risque de perte d'attractivité et de discrimination pendant ces 4 années pour un même emploi entre les salariés recrutés depuis 1 an ou +. Pour la FEHAP

cela est compensé par le fait de passer cadre.

L'ensemble des reclassements apportés aux métiers de la filière soignante ne représentent en rien des promotions. Les avantages actuels de ces salariés sont regroupés en une prime fondante sous-prétexte de passer cadre pour certains d'entre-deux, alors même qu'ils bénéficiaient déjà de l'affiliation AGIRC selon le titre 15.03.5 de la CCNT51.

Révision des statuts et coefficients des sages-femmes (Volet II – articles 9 et 10) :

Dans le regroupement des cadres médicaux, dans le métier sage-femme, les emplois de sage-femme chef et de sage-femme coordinatrice sont regroupés avec un complément encadrement de 30 points. Le coefficient de référence du métier de sage-femme est porté à 590 points. Cette augmentation de 75 points est étalée sur 5 ans.

Intégration des nouveaux métiers (Volet II – articles 11 à 14) :

Dans la filière soignante :

- Au groupement des métiers « Secrétaire médicale », qui s'intitulera désormais « Assistant des activités de santé », est introduit le métier « d'assistant gestionnaire de flux » à un coefficient de 376 assorti d'un complément métier de 20 points. Ce coefficient et complément sont identiques à celui des autres métiers du regroupement (secrétaire médical et responsable du secrétariat médical).
- Le regroupement de métier « infirmier » voit disparaître l'emploi « d'infirmier de secteur psychiatrique », légitimant ainsi la perte de reconnaissance d'un métier pourtant bien identifié et reconnu sur le terrain. Il est intégré comme emploi dans le métier Infirmier DE ou autorisé, où sont également ajouté les emplois d'infirmier en santé au travail et d'infirmier hygiéniste/ en hémovigilance. Seul ces 2 derniers emplois bénéficient d'un complément diplôme de 10 points. Aucun autre complément ne vient s'ajouter à ce métier Infirmier D.E ou autorisé alors même que le métier d'infirmier spécialisé, bénéficie d'un complément de 30 ou 82 points selon le diplôme. Les compétences des infirmiers en santé au travail, en secteur psychiatrique ou hygiéniste restent encore sans aucune reconnaissance !
- Le regroupement d'encadrant de soin est ajouté à la filière soignante. Le métier de gestionnaire de flux y est créé au coefficient de 537 sans aucun complément de point.
- Dans le regroupement des cadres médicaux, l'emploi de médecin responsable de l'information médicale est ajouté au coefficient de 937 avec un complément de spécialité possible de 100 points pour les distinguer du métier de médecin généraliste qui revendiquent pourtant une multi-

spécialisation en lieu et place du terme dénigré de généraliste.

Dans la filière éducative et sociale (article 12) :

- Introduction du métier de TISF (Technicien en Insertion Sociale et Familiale) au regroupement Assistant socio-éducatif avec un coefficient de 378. Le coefficient est identique à celui des autres métiers de ce regroupement mais est le seul sans aucun complément.
- Introduction du métier de gestionnaire de cas dans le regroupement Technicien de l'intervention sociale à un coefficient bien en dessous de celui des salariés qui occupent actuellement ces postes. En effet, le coefficient de 440 points avec un complément métier de 10 points signe une méconnaissance totale du travail de gestionnaire de cas. Pour accéder à cet emploi, il faut bénéficier d'un diplôme de niveau d'au moins Bac plus 3 puisqu'ils sont recrutés parmi les infirmiers (Coef. 477), assistants sociaux (Coef. 479), psychologue (Coef. 518), ergothérapeute (Coef. 487) etc. puis repassent un D.U pour valider leurs nouvelles compétences. Il est donc scandaleux que la FEHAP dégradent ces salariés et dévalorisent leur évolution de parcours professionnel !

Sont concernés par la revalorisation :

- 1147 sages-femmes
- 1324 cadres
- Soit 1/100^{ème} des effectifs total de la FEHAP
- 43 052 AVS
- 33 833 Aides-soignant.e.s
- Soit 1/6^{ème} des effectifs de la FEHAP

L'avenant présenté ce jour sera modifié et renvoyé aux OS le soir-même pour une mise à la signature jusqu'au 24 mars inclus !

Questions Diverses :

La FEHAP remet en fin de journée de 2 exemplaires par OS d'annuaires papiers. Pas de version numérique à venir.

Calendrier des CPN pour 2017 :

Mardi 6 juin 2017 après-midi
Mardi 4 juillet 2017 après-midi
Lundi 18 septembre 2017 après-midi
Mardi 28 novembre 2017 après-midi

