



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI CCNT 51 11 MAI 2021

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION CCNT51 PAR VISIO CONFERENCE

Ordre du jour :

1. Evolution de la CCNT51 : Thème 1 : évolution de la classification
2. Projet d'avenant relatif à l'attribution d'une prime « contributions et compétences » aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes
3. Echanges sur la Mission Laforcade
4. Questions diverses

Prochaine CPPNI le 9 juin 2021

FO s'oppose

à des classifications et des primes au mérite, à la main des employeurs

1. Évolution de la CC51 : Thème n°1 : Évolution de la Classification

Les organisations syndicales ont entamé les négociations sur le projet de la Fédération patronale relatif à la refonte des classifications des métiers.

La FEHAP propose 7 degrés d'emplois « dits par contribution » dans chaque filière de la CCN51. Ces classes d'emplois ne seront plus définies comme actuellement, c'est à dire un coefficient par métier auquel peut s'ajouter des compléments métiers en fonction de contraintes spécifiques, de diplôme ou de lieu d'exercice. Elles seront définies en fonction des tâches que le salarié devra accomplir et des compétences qu'il aura acquises (par l'expérience, la formation...).

Pour chaque degré d'emploi il y aura un salaire minimum national pour l'ensemble des établissements, mais pour ce qui est du positionnement du salarié dans les classes d'emploi ce sera à la main des directions. Dans la mesure où le salaire est supérieur au salaire minimum, chaque employeur pourra ensuite définir le salaire de chacun de ses employés.

Pour l'ensemble des organisations syndicales, cette méthode de classification n'est pas acceptable.

Les employeurs ont d'ailleurs fait savoir qu'elle leur convenait car elle leur permet d'adapter les rémunérations par établissement en fonction du lieu géographique et des métiers en tension. Ils veulent avoir toute latitude au sein des établissements.

La délégation FORCE OUVRIÈRE a réaffirmé qu'elle n'était pas demandeuse de cette négociation. Tous les nouveaux métiers ou nouveaux diplômés sont intégrables dans la classification actuelle. Le but des employeurs est de localiser et d'individualiser les salaires. Pour FORCE OUVRIERE les salariés doivent être reconnus en fonction de leur qualification et non pas en fonction de leur région d'exercice ou de leur service d'affectation. La marge de manœuvre laissée aux employeurs doit être la plus faible possible, il est hors de question d'en arriver à une sorte de prime au mérite !

L'ensemble des organisations syndicales ont demandé à la FEHAP de revoir son projet.

2. **Projet d'avenant relatif à l'attribution d'une prime « contributions et compétences » aux médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes**

En préambule, Mr PERRIN, Directeur Général de la FEHAP, a fait un point sur l'état des discussions avec le Ministère. L'état est prêt à débloquer des fonds pour revaloriser les salaires des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes à la seule condition qu'un accord de branche soit signé majoritairement. Le Ministère n'acceptera pas une décision unilatérale de l'employeur. Nous savons déjà que la somme prévue ne sera pas suffisante pour combler l'écart entre les professionnels de la fonction publique hospitalière et les professionnels de la FEHAP.

A partir de cela la FEHAP a proposé un nouveau projet d'accord qui prévoit une prime composée en deux parts :

- Une part fixe versée à l'ensemble des professionnels
- Une part variable versée en fonction de critères d'attribution liés aux contributions et compétences.

Le projet prévoit que la répartition entre la part fixe et la part modulable soit négociée dans chaque entreprise.

Face à l'unanimité des organisations syndicales d'avoir plus de précisions sur l'état des rémunérations des médecins, pharmaciens, biologistes et chirurgiens-dentistes de notre branche, la FEHAP a fait intervenir un salarié chargé de ce secteur. Il s'est avéré que les professionnels médicaux de la FEHAP sont très mal payés par rapport à la fonction publique hospitalière, que l'écart de salaire sur une carrière est phénoménal.

Pour FORCE OUVRIÈRE il est urgent de rattraper cet écart salarial avec la fonction publique hospitalière. Sinon nous assisterons à la fuite de ces professionnels vers les secteurs publics ou le secteur privé lucratif. Il faut rappeler qu'un service sans médecin est un service qui ferme !

Après une suspension de séance, l'ensemble des organisations syndicales a refusé d'accepter que la prime comprenne une part variable à la discrétion des employeurs. Cette prime doit être composée d'une part fixe égalitaire entre chaque salarié concerné.

Pour FORCE OUVRIÈRE cette prime doit être dans l'esprit des négociations du Ségur de la santé négociée dans le secteur public. Même si elle n'est pas à la hauteur des besoins pour combler l'écart entre notre secteur et celui du public cela doit permettre, d'être une étape pour réduire cet écart.

La commission paritaire a décidé de programmer une CPPNI le 17 mai avec comme unique ordre du jour la négociation d'une nouvelle proposition d'accord qui sera faite par la FEHAP.

3. **Échanges sur la Mission Laforcade**

La FEHAP a rappelé les modalités de l'accord de méthode issue de la mission LAFORCADE qui ne concerne que certains professionnels exerçant dans les établissements et services pour personnes handicapées et dans les SSIAD.

L'Etat a été clair. Il souhaite à cette étape, dans le cadre d'un rapprochement conventionnel, revaloriser uniquement les métiers en concurrence que sont les soignants et les Accompagnants Educatifs et Sociaux

(ex AMP). Ce souhait traduit la volonté politique du gouvernement que cela se fasse dans le but de fusionner l'ensemble des branches de notre secteur.

La FEHAP a fait état de ses échanges avec le ministère au sujet des mesures 2 du Ségur de la santé. Elle a demandé et attend des pouvoirs publics la courbe comparative des salaires entre le secteur public et le secteur privé. Les modalités de répartition ne sont toujours pas arrêtées. L'enveloppe dédiée aux mesures 2 serait de 740 millions d'euros, dont 220 millions pour le secteur privé. La FEHAP a demandé qu'une répartition égalitaire se fasse entre le secteur lucratif et le secteur non-lucratif en fonction des effectifs au prorata des ETP.

4. Questions diverses

Prime « Grand Âge ».

La FEHAP nous annonce avoir retravaillé son projet d'accord prime « Grand Âge ». Ce projet sera présenté aux organisations syndicales à la prochaine CPPNI.

Pour la délégation FO : Franck, HOULGATTE, Catherine ROCHARD et Isabelle TESSIER