



POLE REVENDICATIF/ASSOCIATIF SANTAIRE COMPTRE RENDU

Paris, le 29 juillet 2016

Nom du fichier : cr_ccn51_12juillet2016_160729A.doc

Total page(s) : 2

Réf. : RG/ZD

Objet : Commission paritaire nationale de négociation CCN 51 du 12 juillet 2016

COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE NÉGOCIATION CCN 51 DU 12 JUILLET 2016

Représentaient la CFDT : Marie Hélène ALLARD, Rachel GUILBAULT, Sylvia KIEFFER, Gabriel RÉMY

Politique salariale

La direction générale de la FEHAP a rencontré le Cabinet du ministère, suite à la revalorisation du point d'indice dans la Fonction publique. Cela n'aurait abouti à rien, les crédits seraient gelés pour notre secteur.

Il s'en suit des interpellations de chaque organisation syndicale, auxquelles la FEHAP ne daigne même pas répondre et reste sur la même ligne : ne rien accorder sur la politique salariale !

Classifications

Un retour est effectué sur le groupe de travail du matin même. La FEHAP a présenté les coefficients qu'elle souhaite attribuer aux nouveaux métiers.

La CGC a présenté une proposition en direction de l'encadrement et une approche pour prendre en compte certaines formations, par l'attribution de points.

La CFDT rappelle ses propositions sur la prise en compte des formations en lien avec le métier exercé en agissant sur le déroulement de carrière.

Elle a également rappelé que le déroulement de carrière était, pour la CFDT, une prise en compte de l'expérience professionnelle et non pas uniquement de l'ancienneté.

Cette expérience s'acquière, bien entendu par la pratique du métier, au fil des ans, mais également par l'acquisition de compétences nouvelles lors de formations.



La CFDT avait proposé dès juillet 2015 que les salariés bénéficient de 1 % d'ancienneté, dès lors qu'ils avaient accumulés 35 heures de formation en lien avec l'exercice de leur métier en une ou plusieurs sessions.

Cette accélération du déroulement de carrière permettrait aux salariés d'atteindre plus aisément le niveau de 34 %, notamment pour ceux qui bénéficieraient d'une promotion avec un compteur « d'ancienneté » remis à 0.

Des échanges ont lieu sur la proposition de la CFDT avec la CGT qui considère que le niveau de 35 heures est trop bas !...

La CFDT explique que certains salariés, particulièrement ceux dont le coefficient est le plus bas, ne participent le plus souvent qu'à des formations relativement courtes (2 ou 3 jours).

En fixant un niveau à 120 heures, comme la CGC le propose, cela reviendrait à exclure les plus petits salaires de ce dispositif.

Concernant le LMD, la CFDT rappelle qu'elle avait proposé une prise en compte par l'attribution de points LMD de la reconnaissance, dans un premier temps, du niveau licence pour les infirmiers.

La méthode retenue aurait été ensuite appliquée dès lors qu'un métier était reconnu sur un niveau licence ou autre, dans le cadre de la réingénierie des diplômes.

La CFDT interpelle la FEHAP sur l'absence de prise en compte de ses propositions, alors que des budgets spécifiques sont notifiés dans les circulaires économiques de la FEHAP depuis plusieurs années.

Nous sommes sur les mêmes modes de financement que les établissements publics et les budgets de ces derniers ont pris en compte cet élément dans la fixation des tarifs (pour les établissements en T2A), ou dans la revalorisation des DAF (pour les établissements en dotation annuelle de financement).

Le décrochage salarial avec nos homologues de la Fonction Publique est de plus en plus important, et la CFDT demande pourquoi la FEHAP persiste à ne rien vouloir négocier sur ce point, comme sur les autres (valeur du point, revalorisation de certains coefficients, etc.), alors qu'il apparaît que des budgets sont disponibles.

La FEHAP nous explique, par une démonstration très technique, que ces budgets... n'existent pas.

Elle propose néanmoins d'envisager, en septembre, l'élaboration d'un avenant sur plusieurs axes : la prise en compte de la formation, la promotion, les nouveaux métiers.

Les négociateurs