



POLE REVENDICATIF/CCN 51

COMPTE RENDU

Paris, le **21 janvier 2014**

Nom du fichier : **ccn51_nego_cp_dec_janv_140121A**

Total page(s) : **4 pages**

Réf. : **GG/MG**

Objet : **Compte rendu de la commission paritaire des 4 et 18 décembre 2013 et du 7 janvier 2014.**

COMPTE RENDU

COMMISSION PARITAIRE CCN 51

- ✓ **4 décembre 2013**
- ✓ **18 décembre 2013**
- ✓ **7 janvier 2014**

Représentaient la CFDT :

Claire CELLAN, Georges GOMES et Gabriel REMY.

Organisations syndicales également présentes : CFE-CGC et CFTC.

La négociation, qui trainait en longueur, a radicalement évolué lors des dernières séances. La FEHAP voulant éviter la commission mixte paritaire.

La CFDT a demandé et obtenu que les échanges sur l'intégration de nouveaux métiers soient reportés à une date ultérieure pour mettre un terme à l'embolisation de la négociation par ce thème non prioritaire.

Pour la CFDT, la reconstruction du socle conventionnel, pour sortir de la recommandation patronale, est prioritaire.

Ce constat étant partagé par tous les présents (FEHAP, CFDT, CFE-CGC, CFTC), même si l'approche est différente, la plupart des points ont enfin été abordés et traités dans le cadre de cette négociation. Il était temps.

La CFDT a demandé et obtenu que la négociation sur les classifications et le LMD soit abordée dès que le socle conventionnel serait reconstruit.

Le problème mis en avant par la FEHAP pour justifier sa frilosité est la marge de manœuvre, plus réduite qu'en novembre 2012 par l'obtention d'avantages individuels acquis (jours fériés et heures supplémentaires à 100 %).



D'autres points n'ont pas posé de problèmes particuliers : consultation des DS lors de licenciement économique, information des DP lors d'un licenciement, mise en conformité avec la loi HPST (Hôpital, Patients, Santé et Territoires) pour les médecins, mise en conformité avec le Code du travail pour les collèges électoraux, etc. Aucun surcoût, donc aucun problème.

Certaines demandes de la CFDT ont été intégrées en totalité : une sanction préalable avant licenciement (procédure disciplinaire) et allocation de départ à la retraite (montant de l'allocation et possibilité de transformer en partie cette allocation en réduction du temps de travail avec majoration de 10 % si cette option est choisie par le salarié).

Depuis la commission paritaire du 18 décembre 2013 où la CFDT a fortement marqué son refus d'envisager un socle conventionnel sans un déroulement de carrière amélioré, les lignes ont nettement bougé... Les demandes de la CFDT ont ainsi été retenues partiellement : déroulement de carrière (paliers de 2 % tous les 2 ans au lieu des 3 % tous les 3 ans actuellement), intégration du complément de technicité des cadres dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

D'autres points sont toujours en cours de négociation : promotion et indemnité de remplacement.

Enfin certains points font l'objet d'un refus catégorique de négocier par la FEHAP : reprise d'expérience professionnelle et technicité des cadres à l'embauche, indemnité de licenciement, jours fériés.

L'évolution de ces négociations est synthétisée dans le tableau ci-dessous.

Jaune : recommandation patronale **Orange** : proposition CFDT **Vert** : avancées partielles

Recommandation patronale	Proposition CFDT	État des négociations 4 décembre 2013	État des négociations 18 décembre 2013	État des négociations 7 janvier 2013
Licenciement disciplinaire : Pas d'information des DP	Licenciement disciplinaire : Information des DP	Licenciement disciplinaire : Information des DP	Licenciement disciplinaire : Information des DP	Licenciement disciplinaire : Information des DP
Procédure disciplinaire : Pas de sanction préalable avant licenciement	Procédure disciplinaire : Une sanction préalable avant licenciement (sauf faute grave)	Procédure disciplinaire : Pas de sanction préalable avant licenciement	Procédure disciplinaire : Une sanction préalable avant licenciement (sauf faute grave)	Procédure disciplinaire : Une sanction préalable avant licenciement (sauf faute grave)
Déroulement de carrière : 1 % par an jusqu'à 9 %, puis 3 % tous les 3 ans jusqu'à 37 %	Déroulement de carrière : 1 % par an jusqu'à 16 %, puis 2 % tous les 2 ans jusqu'à 32 %	Déroulement de carrière : 1 % par an jusqu'à 9 %, puis 3 % tous les 3 ans jusqu'à 37 %	Déroulement de carrière : 1 % par an jusqu'à 10 %, puis 2 % tous les 2 ans jusqu'à 34 %	Déroulement de carrière : 1 % par an jusqu'à 12 %, puis 2 % tous les 2 ans jusqu'à 34 %
Technicité des cadres : 0 % jusqu'à 3 ans 5 % jusqu'à 8 ans 10 % jusqu'à 13 ans 15 % jusqu'à 19 ans 20 % après 20 ans	Technicité des cadres : Intégration de la technicité dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté	Technicité des cadres : 0 % jusqu'à 3 ans 5 % jusqu'à 8 ans 10 % jusqu'à 13 ans 15 % jusqu'à 19	Technicité des cadres : 0 % jusqu'à 3 ans 5 % jusqu'à 8 ans 10 % jusqu'à 13 ans 15 % jusqu'à 19	Technicité des cadres : Intégration de la technicité dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté

Recommandation patronale	Proposition CFDT	État des négociations 4 décembre 2013	État des négociations 18 décembre 2013	État des négociations 7 janvier 2013
		ans 20 % après 20 ans	ans 20 % après 20 ans	0 % jusqu'à 3 ans 4 % jusqu'à 8 ans 9 % jusqu'à 13 ans 14 % jusqu'à 19 ans 16 % après 20 ans
Expérience professionnelle : Reprise ancienneté et technicité des cadres de 30 % à l'embauche	Expérience professionnelle : Reprise ancienneté et technicité des cadres de 50 % à l'embauche	Expérience professionnelle : Reprise ancienneté et technicité des cadres de 30 % à l'embauche	Expérience professionnelle : Reprise ancienneté et technicité des cadres de 30 % à l'embauche	Expérience professionnelle : Reprise ancienneté et technicité des cadres de 30 % à l'embauche
Promotion : Changement de coefficient de référence, ancienneté à 0 % avec 10 % minimum d'augmentation	Promotion : Changement de coefficient de référence, ancienneté à 0 % maintien du salaire à minima si pas d'augmentation	Promotion : Changement de coefficient de référence, ancienneté à 0 % avec 10 % minimum d'augmentation	Promotion : Changement de coefficient de référence, ancienneté à 0 % avec 10 % minimum d'augmentation	Promotion : Changement de coefficient de référence, ancienneté à 0 % avec 10 % minimum d'augmentation
Indemnité de remplacement : 10 % minimum d'augmentation	Indemnité de remplacement : Passage au coefficient du salarié remplacé pendant la durée du remplacement avec conservation de l'ancienneté	Indemnité de remplacement : 10 % minimum d'augmentation	Indemnité de remplacement : 10 % minimum d'augmentation	Indemnité de remplacement : 10 % minimum d'augmentation
Indemnités de licenciement : Indemnités légales	Indemnités de licenciement : Majoration des indemnités légales notamment en cas de licenciement pour inaptitude	Indemnités de licenciement : Indemnités légales	Indemnités de licenciement : Indemnités légales	Indemnités de licenciement : Indemnités légales
Licenciement économique : Pas de consultation des DS	Licenciement économique : Consultation des DS	Licenciement économique : Consultation des DS	Licenciement économique : Consultation des DS	Licenciement économique : Consultation des DS
Allocation de départ à la retraite 10 à 14 ans : 1 mois 15 à 19 ans : 2 mois 20 à 24 ans : 3 mois 25 à 29 ans : 4 mois 30 à 34 ans : 5 mois 35 à 39 ans : 6 mois + 40 ans : 7 mois	Allocation de départ à la retraite 10 à 14 ans : 1 mois 15 à 19 ans : 2 mois 20 à 24 ans : 4 mois 25 à 29 ans : 5 mois +30 ans : 6 mois Possibilité de transformer une partie de l'allocation en	Allocation de départ à la retraite 10 à 14 ans : 1 mois 15 à 19 ans : 2 mois 20 à 24 ans : 4 mois 25 à 29 ans : 5 mois +30 ans : 6 mois Possibilité de transformer une partie de l'allocation en	Allocation de départ à la retraite 10 à 14 ans : 1 mois 15 à 19 ans : 2 mois 20 à 24 ans : 4 mois 25 à 29 ans : 5 mois +30 ans : 6 mois Possibilité de transformer une partie de l'allocation en	Allocation de départ à la retraite 10 à 14 ans : 1 mois 15 à 19 ans : 2 mois 20 à 24 ans : 4 mois 25 à 29 ans : 5 mois +30 ans : 6 mois Possibilité de transformer une partie de l'allocation en

Recommandation patronale	Proposition CFDT	État des négociations 4 décembre 2013	État des négociations 18 décembre 2013	État des négociations 7 janvier 2013
	réduction du temps de travail les deux dernières années Majoration de l'allocation prise en RTT de 10 %	réduction du temps de travail les deux dernières années	réduction du temps de travail les deux dernières années Majoration de l'allocation prise en RTT de 10 %	réduction du temps de travail les deux dernières années Majoration de l'allocation prise en RTT de 10 %
Médecins Mise en conformité avec la loi HPST	Médecins Mise en conformité avec la loi HPST	Médecins Mise en conformité avec la loi HPST	Médecins Mise en conformité avec la loi HPST	Médecins Mise en conformité avec la loi HPST
Collèges électoraux Mise en conformité avec la loi	Collèges électoraux Mise en conformité avec la loi	Collèges électoraux Mise en conformité avec la loi	Collèges électoraux Mise en conformité avec la loi	Collèges électoraux Mise en conformité avec la loi
Salaire minimum conventionnel 1445,38 (SMIC)	Salaire minimum conventionnel 1460	Salaire minimum conventionnel 1445,38 (SMIC)	Salaire minimum conventionnel 1449,93	Salaire minimum conventionnel 1449,93
Prime décentralisée Requalifier protocole d'accord en accord	Prime décentralisée Requalifier protocole d'accord en accord	Prime décentralisée Requalifier protocole d'accord en accord	Prime décentralisée Requalifier protocole d'accord en accord	Prime décentralisée Requalifier protocole d'accord en accord

La prochaine réunion du 4 février 2014 a été fixée comme l'ultime séance pour les organisations syndicales qui participent à cette négociation.

Il y a urgence à rétablir le socle conventionnel pour nous permettre de continuer à négocier sur la CCN 51. Tant que la recommandation patronale primera sur la CCN, il n'y a pas de négociation possible. On ne négocie pas sur une mesure unilatérale.

Les négociateurs.