

Le 23 mars prochain, lors de son Assemblée Générale annuelle, la FEHAP proposera à ses adhérents (les employeurs), une énième « rénovation » de la CCN51 »... Celle-ci devra tenir compte en priorité du contexte économique de ses établissements, dont la plupart sont en grande difficulté financière ... La FEHAP travaille seule sur un nouveau projet ...

La mise à mort de la CCN51... Programmée ?



Petit rappel
de l'histoire de la CCN51
sur cette dernière décennie :

- ☞ **En avril 1999**, les salariés de la CCN51, financent eux-mêmes, l'application de l'accord de branche (*UNIFED ou branche BASS*), relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, par un blocage de salaire plus ou moins long en fonction de l'échelon où se trouvait chaque salarié à cette date...
- ☞ **En juin 2003**, l'application de l'avenant n°2002.2 portant sur la modification du système de rémunération, a pour seul objectif de baisser le coût du travail. Les 5% du salaire versé par la prime dite « décentralisée » attribuée suivant des critères négociés, ou sur la maladie en l'absence d'accord introduit déjà une individualisation salariale.
- ☞ **Le 23 mars 2010**, ce sera le coup de grâce ! En s'attaquant aux fondements de ce qui fait une convention collective, à savoir son **caractère national**, la FEHAP annonce tout simplement la fin de la convention collective nationale du 31 octobre 1951.

C'est bien, le caractère national qui garantit des mêmes droits aux salariés sur l'ensemble du territoire, particulièrement sur les rémunérations et sur l'organisation du travail, qui est attaqué dans cette nouvelle proposition patronale.

Mêmes qualifications, mêmes fonctions, mais salaires variables !

Comme en 2003, dans cette nouvelle proposition, la FEHAP réaffirme l'importance d'une convention attractive en début de carrière sur le marché de l'emploi. Il faut, dit-elle, que les professionnels viennent dans les établissements FEHAP. Les coefficients actuels affectés aux métiers conventionnels seraient donc, maintenus et constitueraient un **salaire minimum plancher**.

Et, ensuite, ces coefficients conventionnels « plancher » (*salaire de base sans ancienneté*), pourraient être complétés par des éléments de rémunération à caractère non obligatoire pour les établissements.

La FEHAP se contenterait au niveau national de fixer un salaire minimum et un salaire maximum. Elle proposerait, en parallèle, une liste de critères non exhaustive pour valoriser individuellement : *la compétence, la professionnalisation, l'efficience, l'expertise, la construction de parcours professionnels, les formations complémentaires....*

Il est également envisagé :

- ☞ Une minoration de l'importance donnée à l'ancienneté, notamment pour les reprises d'ancienneté lors des embauches et des promotions professionnelles.
- ☞ L'intégration de nouveaux métiers liés à l'évolution des techniques. Il est précisé que les modalités de cette intégration devront laisser une certaine souplesse

quant aux « conditions requises » pour occuper ces postes. Diplômes et qualifications seront banalisés. L'évaluation des compétences sera laissée à l'appréciation de l'employeur en fonction de la « diversité des situations » ...

L'Individualisation du salaire, les primes « aux mérites », de mission, d'intérêt... sont autant de mesures proposées dans ce projet qui démoliront les collectifs professionnels. Equipes pluridisciplinaires immergées dans l'univers du travail réel, celui qui a un sens, où se vit encore solidarité et entraide. L'insatisfaction et la souffrance deviendront collective et le travail perdra tout son sens...

**Négocie, qui peut...
Et qui, en a les moyens !**

Au final, la FEHAP propose de conserver un cadre fédérateur national pour les négociations sur l'augmentation de la valeur du point. Augmentation qui serait fixée en tenant compte de la situation budgétaire médiane des structures. **Vu le contexte économique, il n'y aura pas grand-chose à négocier !**

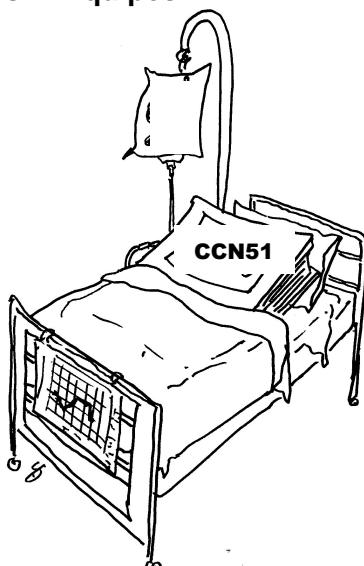
Elle ajoute que les structures gestionnaires (nos employeurs), dont les moyens le permettront, pourront négocier des compléments de rémunération par d'autres types d'accords, ou par décision unilatérale...

C'est la négociation d'entreprise qui est mis en avant dans ce projet. Celle-ci, renforcera, de fait, les inégalités entre établissements.

**Loi HPST, bien intégrée
par la FEHAP !**

Ces compléments de rémunération, dont bénéficieraient certains, permettraient de répondre aux situations concurrentielles locales et de rendre attractifs les établissements FEHAP, précise-t-elle...

La FEHAP a bien compris les directives de la loi HPST, où l'important n'est plus la qualité



des soins ou de la prise en charge des personnes accueillies, mais de conquérir des parts de marché. Il faut être performant, plus performant que ses voisins. Aujourd'hui, pourtant même en ayant une activité « démentielle », les établissements sanitaires restent déficitaires, entre autre, en raison d'une tarification à l'activité (T2A) défavorable

Dans ce projet, la FEHAP est beaucoup plus claire que les employeurs de la CCN66. Elle conclue que l'existence de mobilisations fortes et de mouvements sociaux sont à envisager, et qu'en cas d'échec du dialogue social sur un accord de révision, une dénonciation partielle ou totale n'est pas à exclure !!!

Où sont passées les valeurs prônées par ces associations du secteur non-lucratif, incapables aujourd'hui de défendre une politique sanitaire et sociale répondant aux besoins de la population et qui respecte les salariés.

Il est plus aisé, de faire état des restrictions budgétaires, certes réelles. Il est plus facile, de se présenter comme victimes des décisions gouvernementales et de jouer les bons élèves auprès du ministère. Il est plus facile de s'attaquer aux salariés, plutôt que de se battre pour faire reconnaître l'insuffisance de moyens alloués aux établissements FEHAP.

Devant le mépris des employeurs qui par leur attitude relaie le cynisme du gouvernement !

La mobilisation s'impose.

L'information sur ce projet employeur doit être massive. De plus, partout il faut interpeller les patrons, les CA, qui sont au courant de ce projet, la FEHAP ayant organisé des réunions régionales à ce sujet avec ses adhérents.

D'autre part, il faut faire le lien avec les salariés de la CCN66 en lutte contre le démantèlement de leur convention, au nom des mêmes logiques financières et politiques, avec ceux des centres de luttes contre le cancer qui ont vu leur convention dénoncée en 1997 et réécrite autour du « salaire individualisé ».

