



# CC 51 2003 - 2009 2010...et après!

La FEHAP va proposer à l'assemblée générale de ses adhérents du 23 mars 2010 de lui donner mandat pour négocier une nouvelle convention qui tienne compte de l'évolution du contexte économique et social. Vous pourrez lire son projet dans le texte reproduit intégralement et commenté par la Fédération Sud Santé Sociaux

## Des attaques inacceptables

Pour Sud Santé Sociaux ce projet est inacceptable. La Fehap propose à ses adhérents, de voter le 23 mars, la fin de la convention collective **Nationale** de 1951 qui garantit les mêmes droits uax salariés sur l'ensemble du territoire sur la rémunération et un socle commun sur l'organisation du travail.

Elle propose

Une rémunération plancher pour tous avec probablement une nouvelle minoration de l'ancienneté

Pour le reste des compléments de salaire pourront être distribués en fonction de la santé financière de l'entreprise.

Deux propositions: Une Individualisation du salaire avec des parts variables en fonction de critères subjectifs, compétence, efficience, expertise qui divisent les professionnels notamment dans des secteurs où le travail en équipe pluridisciplinaire est obligatoire pour des soins, des prises en charge cohérentes et de qualité. Des compléments encore plus aléatoires comme l'intéressement (cf commentaires dans le texte).

Elle favorise la négociation par entreprise qui renforce les inégalités entre établissements, permettant de faire sauter tous les cadres collectifs sur l'organisation du travail.

Elle se justifie en invoquant le contexte économique et social mais en dehors de cela la Fehap a déjà démontré à plusieurs reprises sa capacité d'offensive contre les salariés : en 2003 avec la rénovation; en 2009 avec le deuxième toilettage et depuis 2003 par le refus de payer les 200 millions qu'elle doit aux salariés sur la reprise d'ancienneté alors qu'elle a été condamnée en 2007.

## La mobilisation s'impose

L'information sur ce projet doit être massive. Il faut faire le lien avec les salariés de la cc 66 qui se battent depuis 5 ans contre le démantèlement de leur convention au nom des mêmes logiques financières et politiques, avec les salariés des centres de lutte contre le cancer qui ont eu leur convention dénoncée en 1997.

Il faut interpeller les employeurs qui sont au courant de ce projet, la FEHAP ayant organisé des réunions régionales de ses adhérents

Au niveau de Sud nous avons rencontré la CGT et nous sommes d'accord pour faire une action commune lors de l'assemblée générale du 23 mars à Paris.

**Seule une mobilisation massive fera reculer la casse de la convention.**

Lors de l'Assemblée Générale de la FEHAP d'avril 2009 à LILLE, le Président Antoine DUBOUT a confié au Vice-Président et Président de la Commission Convention Collective, Francis MOREL et au Directeur Général, Yves-Jean DUPUIS la mission de présenter à la prochaine Assemblée Générale en mars 2010 des propositions relatives à une éventuelle évolution de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 (CCN51). Elles sont présentées ci-dessous (II) après un état des lieux visant à circonscrire le contexte actuel (I) et précisant la méthode pour y parvenir (III).

Ce document de travail a été présenté au Conseil d'administration du 13 janvier 2010. Il s'agit seulement d'un document de travail soumis à concertation des adhérents dans toutes les régions. Les observations recueillies en régions permettront d'enrichir ce document de travail avant de le soumettre au Conseil d'administration du 24 février 2010.

Le Conseil d'administration du 24 février prendra alors les orientations définitives qui seront adressées à l'ensemble des adhérents puis soumises au vote en Assemblée générale le 23 mars 2010.

## 1- État des lieux

La Convention Collective du 31 octobre 1951 est confrontée à des changements majeurs dans le champ d'activité qui est le sien. Les évolutions actuelles et à venir sont nombreuses et fragilisent les fondements de la CCN 51. On peut ainsi établir que :

- Les modes de financement de nombreuses structures gestionnaires ont été considérablement modifiés introduisant une nouvelle donne en matière de gestion des personnels.
- Les moyens financiers accordés par les financeurs sont limités et strictement encadrés.
- Le maintien de l'emploi au sein des structures est mis en péril, celles-ci étant soumises à des contraintes financières de plus en plus fortes, quel que soit leur mode de tarification et ce dans tous les secteurs d'interventions.
- Les structures gestionnaires sont confrontées à un environnement concurrentiel encore accentué par une pénurie de personnels qualifiés, que ce soit au niveau national ou régional.
- Les structures gestionnaires doivent faire face globalement à une pyramide des âges qui va entraîner à brève échéance des départs massifs de personnels qualifiés. Elles sont confrontées à l'émergence de nouveaux métiers. Elles doivent intégrer des évolutions importantes des prises en charge des usagers liées entre autres à la perte d'autonomie.
- La Loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires a instauré une procédure d'appel à projet mettant en

Ce document confirme nos inquiétudes suite à la rencontre avec la directrice du service des relations du travail de la FEHAP qui avait annoncé ces travaux disant qu'il fallait adapter la convention collective au contexte économique et social.

Aujourd'hui cela se traduit par ce document de travail qui doit être voté à la prochaine assemblée générale du 23 mars et ensuite les travaux de démolition vont commencer.

On peut partager une partie du constat sur les problèmes de financement des établissements mais nous posons aussi les responsabilités. Responsabilité des derniers gouvernements qui à travers les lois hôpital 2003-2007, 2002-2 pour le médico-social et enfin la loi HPST sacrifie l'offre publique, ou associative non lucrative, de soins et de prise en charge du médico-social, transformant la santé et le social en secteur marchand, mettant en concurrence les établissements. Responsabilité de la FEHAP qui a certes fait un travail de lobby sur la dernière loi mais qui applique la loi de 2002-2 dans les établissements, qui participe aux regroupements pour pouvoir être concurrentielle et qui a déjà «retoiletté» la convention collective à deux reprises pour baisser le coût du travail. La pénurie de personnel qualifié tant regretté dans ce texte en est une illustration parfaite.

concurrence des structures de statuts différents.

- Les structures gestionnaires sont incitées à se regrouper, à mettre en place des filières et des réseaux et à développer des démarches de mutualisation.
- La procédure d'agrément des avenants à la CCN 51 et des accords d'entreprise, qui constituait la particularité de notre secteur d'activité a été supprimée dans le secteur sanitaire. Cette procédure a été maintenue pour les EHPAD mais l'opposabilité attachée à l'agrément a, pour ces structures, été supprimée. Il apparaît donc que cette procédure pourrait ne pas perdurer dans les secteurs qui sont encore concernés au vu des réflexions menées actuellement par les pouvoirs publics.
- Depuis la loi du 20 août 2008, le législateur privilégie désormais les négociations employeurs-organisations syndicales au niveau de l'entreprise et non plus au niveau des conventions nationales et des branches professionnelles.
- La CCN51 doit prendre en compte les évolutions jurisprudentielles relatives aux éléments objectifs et pertinents permettant de justifier une différence de traitement entre salariés, la seule différence de catégories professionnelles cadres-non cadres ne remplissant pas cette condition.

Faisant état du constat qui précède, il est de la responsabilité de la FEHAP de proposer d'éventuelles solutions adaptées à ce nouvel environnement.

La FEHAP, conformément à l'esprit qui a animé ses fondateurs, souhaite maintenir et développer une offre de qualité qui doit aller de pair avec le besoin constant de développement et d'adaptation des compétences des personnels.

Les propositions d'éventuelles évolutions de la CCN 51 doivent s'inscrire dans la lignée des actions 2 et 2 bis du Projet Stratégique adopté lors de l'Assemblée générale d'avril 2007 : «- Promouvoir une gestion des ressources humaines dynamique et souple adaptée aux nouveaux métiers et aux futurs personnels, aux problèmes de démographie des professionnels de la santé et du social et à l'évolution des modes de financement des établissements. Valoriser l'investissement dans la formation et accompagner le management des établissements »

## II- Quelques axes possibles d'évolution de la CCN 51 .....

Quelques principes fondamentaux ont guidé les réflexions.

- Le caractère intangible du maintien et du développement du rôle fédérateur de la FEHAP à travers sa Convention Collective mais aussi à travers la poursuite du développement d'autres services à

La disparition de la procédure d'agrément donc de l'engagement de financement par les tutelles est logique avec la politique de désengagement de l'état et la mise en concurrence donc la fragilisation des établissements.

Ce n'est pas que la logique du gouvernement c'est aussi la revendication de certaines organisations syndicales. C'est une position dangereuse car il faut faire le lien avec la loi Fillon de 2004 qui permet que les accords d'entreprises comportent des clauses dérogatoires inférieures à la convention ou au Code du Travail.

Cela consiste à attaquer les droits collectifs des salariés.

Comment maintenir la qualité en dégradant les conditions de travail et en diminuant les effectifs.

Dès 2007 la FEHAP avait décidé de rentrer dans la logique entrepreneuriale :

**Gestion** ressources humaines dynamique et souple surtout souplesse des horaires et des salariés;

**Adaptation** des nouveaux métiers et des futurs professionnels avec la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences);

Accompagner le **management**;

Plus loin on parle même de **lobbying**.

Dans les principes fondamentaux on aurait pu penser trouver les valeurs éthiques, la question du maintien de la réponse aux besoins des personnes soignées et/ou accueillies.

Mais non ce sont des rappels de la nécessité de la

destination des adhérents (conseil, formation, aide de proximité, lobbying, ...).

- Le caractère indissociable des secteurs sanitaire, social et médico-social et son inscription dans le respect de l'engagement social de la FEHAP tel que mentionné dans la Charte des valeurs (La FEHAP dans son engagement social:

- a) s'attache à préserver pour ses adhérents des espaces de liberté favorisant une gestion dynamique,
- b) conduit une politique de formation contribuant à la professionnalisation et à la promotion des personnels).

Les réponses à apporter à l'action n°8 du Projet Stratégique : «initier et promouvoir une «confédération» des organismes privés à but non lucratif dans le champ de la protection sociale ».

il doit être recherché la construction d'un socle commun non seulement aux différents acteurs du champ sanitaire, social et médico-social mais également du champ de l'économie sociale, même si, à court terme, la mise en place d'une convention collective unique du secteur privé à but non lucratif n'apparaît pas réaliste.

Ce socle commun est d'ores et déjà une réalité en matière d'aménagement du temps de travail, de travail de nuit, d'astreintes et de formation ou niveau de la branche UNIFED, en témoignent des négociations régulières qui se mènent en matière de formation professionnelle et de professionnalisation.

Il est en cours de construction au sein de l'économie sociale.

Des rencontres régulières avec les partenaires de l'économie sociale participent à cette démarche.

### **I Faut-il introduire une part d'individualisation de la rémunération ?**

La Convention doit rester attractive en début de carrière sur le marché de l'emploi, en conséquence, les coefficients actuellement affectés aux métiers conventionnels sont maintenus et constituent un plancher. Ces coefficients pourraient être complétés par des éléments de rémunération à caractère non obligatoire pour les structures. Ces éléments feraient l'objet d'un encadrement national avec fixation de minima et de maxima.

Une liste indicative mais non exhaustive de critères fixés par la Convention Collective permettrait aux structures la prise en compte par exemple, de la compétence, de la professionnalisation, de l'efficacité, de l'expertise, ainsi que la construction de parcours professionnels.

Ces éléments apporteraient également aux établissements des moyens de valoriser les formations complémentaires en tant que gage de qualité dans la prise en charge des personnes accueillies.

FEHAP en tant que syndicat employeur.

La FEHAP milite pour la reconnaissance du secteur de l'économie sociale. L'économie sociale comprend les associations, les mutuelles, la protection sociale, l'unifed, la branche à domicile, les organismes de logements sociaux, les SCOP, les coopératives, les AMAP..... Vu la diversité on comprend la difficulté de mettre en place une convention collective commune.

De social il n'y a que le nom car aux prud'hommes ce sont des patrons comme les autres.....

Elle n'est déjà pas attractive si l'on regarde l'évolution de carrière limitée à 30% (27% réel) qui sera maintenant la rémunération plancher.

En 2002, la régression a été collective. Là on va en plus diviser les salariés à partir de critères très litigieux la compétence, l'efficacité, l'expertise. Comment mesurer de telles notions dans des secteurs où le travail en équipe, la complémentarité interdisciplinaire s'impose?

Des valeurs minimales et maximales seront négociées au niveau de la convention mais ne

## 2 Peut-on envisager la minoration de l'importance donnée à l'ancienneté ?

En ce qui concerne la reprise d'ancienneté à l'embauche et l'ancienneté acquise dans l'établissement, leur poids est-il trop important et constitue-t-il un critère pertinent en termes de détermination et d'évolution de la rémunération ?

Un autre mode d'expression de l'ancienneté pourrait-il être trouvé et si oui, lequel ?

Les règles de promotion doivent-elles être revues ? Le système actuel qui garantit aux salariés promus la même ancienneté dans leur nouveau métier que celle détenue dans l'ancien métier est-il contre-incitatif aux évolutions professionnelles internes ?

## 3 Quelles formes d'évolution des salaires peut-on envisager ?

Les rapporteurs proposent, afin de conserver un cadre fédérateur, que les augmentations de la valeur du point continuent à être négociées au niveau national et soient fixées en tenant compte de la situation budgétaire médiane des structures.

Pour autant, les structures gestionnaires dont les moyens financiers permettraient des compléments de rémunération pourraient avoir recours à des accords d'intéressement dont le régime social et fiscal est avantageux.

Bien que ne bénéficiant pas des mêmes avantages, des compléments de rémunération par d'autres types d'accords ou par décisions unilatérales seraient également envisageables. Ces compléments de rémunération permettraient de répondre aux situations concurrentielles locales et de rendre attractives les structures FEHAP.

Ces mesures constitueraient également un vecteur de développement du dialogue social au sein des structures et d'implication des personnels au bon fonctionnement des structures.

s'imposeraient pas aux employeurs qui pourraient opposer et/ou prétexter la situation financière de l'entreprise. C'est la fin du caractère national de la convention collective.

Même les employeurs de la CC 66 n'ont pas osé !

L'ancienneté a déjà été largement minorée en 2003. Ils veulent sûrement garder la masse salariale concernée pour la redistribuer à travers l'individualisation.

Règle promotion : Pour Sud il était évident que la FEHAP reviendrait sur cette disposition plus favorable aux salariés et qui, contrairement à leurs dires, pouvait favoriser les évolutions professionnelles.

Comment la FEHAP peut-elle parler de cadre fédérateur en ne gardant que la négociation nationale de la valeur du point qui d'emblée ne sera pas fixée sur l'évolution des prix mais en fonction de la situation budgétaire médiane des établissements, situation qui ne peut pas s'arranger dans le contexte politique actuel selon ses propres dires ?

Là encore discrimination entre les établissements en fonction des budgets. Les compléments de rémunération existeront ou non en fonction aussi de la situation de concurrence existante.

Des accords d'intéressement sur quoi ? Sur les résultats financiers, sur la rentabilité, sur la productivité des services c'est à dire sur la sélection des patients ou des usagers et sur la dégradation des conditions

de travail. La négociation locale de ces dispositifs sera l'os à ronger des syndicats et évitera surtout les rapports de force.

L'esclavagisme moderne qui pour la FEHAP développera l'implication des personnel au bon fonctionnement des structures.

Ces dispositifs d'intéressement sont exonérés de cotisations sociales donc c'est de l'argent en moins pour la sécurité sociale principal financeur de nos secteurs. Quelle schizophrénie!

#### 4 L'intégration de nouveaux métiers

L'intégration de nouveaux métiers dans la CCN 51 s'avère nécessaire pour tenir compte des besoins des structures et pour leur permettre de répondre à l'émergence de métiers liés à l'évolution des techniques, des prises en charge - notamment la perte d'autonomie -, aux impératifs de qualité,...

Les modalités de cette intégration doivent laisser une certaine souplesse aux structures tant en matière de définition de fonctions, que de conditions requises pour occuper le poste et ce, afin de tenir compte de la diversité des situations.

Les modalités d'intégration c'est à dire classification et rémunération seront laissées à l'appréciation des structures. Là encore fin de la garantie nationale.

La FEHAP ne parle plus de métiers mais de fonctions.

Que recouvre la notion «les conditions requises» ? les diplômes ou toute compétence laissée à l'appréciation de l'employeur ?

#### 5 Y a-t-il des actions possibles et acceptables pour optimiser la CCN 51 au plan des ressources humaines?

Question très intéressante qui va toucher à l'emploi.

#### 6 L'appropriation par les adhérents des nouvelles opportunités en matière d'organisation du temps et des conditions de travail

Il s'agit de développer l'accompagnement des structures afin de leur permettre de se saisir de toutes les opportunités ouvertes par la loi du 20 août 2008 qui donne la prééminence au niveau local en matière de négociation.

Voici la fin des 35h et l'éclatement des cadres collectifs de travail en favorisant la négociation boîte par boîte avec la possibilité de négocier le contingent annuel d'heures supplémentaires possibles, l'annualisation et les forfaits jours généralisés.

L'utilisation maximale de ce nouveau mode d'organisation du temps et des conditions de travail apparaît comme une réponse aux impératifs de fonctionnement des structures.

A qsuand l'embauche de gré à gré ?

#### 7 Le renforcement de l'accompagnement des adhérents dans le domaine des ressources humaines

La FEHAP doit poursuivre son action dans le développement de son aide aux adhérents en matière de gestion des ressources humaines.

Cette action passe par l'accompagnement des adhérents dans la négociation d'accords (GPEC, seniors, intéressement, aménagement du temps de travail, ...) par le biais de la mise à disposition de nombreux outils tels que des formations, des modèles d'accords, des fiches pratiques, des documents types, ... Ces moyens doivent permettre aux structures d'utiliser aux mieux tous les dispositifs légaux, réglementaires et conventionnels dans le cadre d'une gestion des ressources humaines souple et dynamique adaptée aux évolutions des structures, à la participation à l'employabilité des personnels, ...

La FEHAP doit poursuivre son accompagnement des structures dans leur politique qualitative en matière d'emploi au travers d'actions de formation participant à l'évolution des compétences des professionnels.

Elle doit favoriser les opérations de mutualisation des moyens entre structures aux niveaux national, interrégional, régional, ... afin de dégager des tarifs globalement plus intéressants pour les structures. Cette mutualisation peut recouvrir différents domaines, tels que la protection sociale, les outils RH (logiciels de paie, de gestion des horaires, ...).

### III- La méthodologie

La FEHAP souhaite indiquer que, quelle que soit la voie juridique retenue, tout projet d'évolution possible d'une convention collective a un impact important sur le climat social. Rien ne pourra prémunir à l'avance les structures contre l'existence de mobilisations fortes tant au niveau national que local. Des mouvements sociaux ne sont pas à exclure.

#### 1 L'accord de révisions

Les rapporteurs rappellent leur attachement à la qualité du dialogue social et proposent que les éventuelles évolutions du texte conventionnel soient recherchées par la voie de la révision.

L'accord de révision fait disparaître les textes antérieurs mais sa validité est subordonnée à une certaine audience de ceux qui l'ont signé. C'est ainsi que le nouveau texte doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales et ne doit pas faire l'objet d'une opposition majoritaire des syndicats non signataires. A défaut de signature, le texte ancien demeure.

Cela présente tous les outils patronaux pour négocier la régression sociale. SUD s'oppose à tous ces dispositifs. Les trouver dans un document proposant des économies drastiques nous renforce dans notre analyse.

Là encore on parle de compétence et non de qualification.

La préconisation de regroupements, de restructurations mais on sait par expérience que dans le cas de fusion de deux établissements le résultat n'est pas égal à la somme des deux. En chemin des postes et/ou des services ont disparu.

Dans la partie méthodologie, la FEHAP met carte sur table. Contrairement aux patrons de la cc 66, elle donne sa stratégie et des délais.

On espère bien qu'il y aura de fortes mobilisations.



Non conflictuelle, la révision s'inscrit dans les habitudes de négociation des organisations syndicales et vise à faire évoluer un texte conventionnel par « touches » dans le cadre de commissions paritaires à périodicité régulière.

La conclusion d'un tel projet passe par:

- l'encadrement dans le temps de la négociation,
- une communication claire, précise et large en direction de tous les acteurs concernés,
- la négociation préalable avec les organisations syndicales d'un protocole d'accord fixant
- les thèmes et les règles de conduite des négociations ainsi que le terme de ces dernières.
- la détermination des modalités juridiques pour y parvenir.

Un échéancier précis des négociations serait mis en place assorti d'une date butoir au-delà de laquelle les rapporteurs proposent que d'autres voies soient recherchées, telles que la dénonciation partielle ou la dénonciation totale.

## 2 La dénonciation

### - L'hypothèse de la dénonciation partielle

La dénonciation partielle est rendue possible par le texte conventionnel conformément à la jurisprudence qui admet cette dénonciation « limitée » dès lors qu'une clause conventionnelle l'a prévue.

Elle permet la remise en cause de certaines dispositions conventionnelles seulement.

Dans le cas d'une dénonciation partielle, la Convention reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions à intervenir dans la limite d'un an, à compter de l'expiration du délai de préavis de trois mois. Si aucun accord n'intervient avant l'expiration de ce délai, seul(s) le(ou les) articles dénoncés cessent de produire leurs effets, avec incorporation des avantages acquis aux contrats de travail des seuls salariés en poste au jour de la dénonciation partielle.

Si cette voie était envisagée, il y aurait lieu de définir les blocs indivisibles pouvant constituer la ou les parties objet de dénonciation partielle.

### - L'hypothèse de la dénonciation totale

La dénonciation totale va, conformément à la loi, se traduire par la continuation d'effets du texte dénoncé jusqu'à ce qu'un accord de substitution soit conclu et au plus tard durant un an augmenté de la durée du

Remarque: il n'y a pas de délai dans la convention collective sinon l'obligation d'une réunion des différentes parties au plus tard dans les trois mois à partir de l'envoi de la lettre de révision.

On retrouve la proposition d'un accord de méthode qui pour Sud, souvent sert à cadrer les interventions des syndicats.

Cela fait un peu ultimatum. Cela peut impressionner mais si la FEHAP arrive à introduire dans un nouveau texte tout ce qu'elle préconise dans ce document, il n'y aura pas grand chose à perdre. Certains salariés risquent même d'être en dessous du Code du travail.

Il n'y aura plus de toute façon de convention collective nationale.

**Pour Sud santé Sociaux, seule la mobilisation de tous permettra de faire reculer nos employeurs.**



préavis de dénonciation (soit quinze mois),

Si l'accord de substitution n'est pas conclu avant cette échéance, les salariés en fonction à l'issue des quinze mois bénéficient des avantages acquis.

Les avantages acquis sont ceux qui, au jour de la dénonciation de la convention, procuraient aux salariés une rémunération ou un droit dont ils bénéficiaient à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Les avantages individuels acquis ne peuvent profiter qu'aux salariés présents dans la structure au jour de la dénonciation et non à ceux recrutés ultérieurement, y compris pendant la période de survie provisoire de la Convention et ceci alors même qu'ils ont bénéficié des dispositions de la Convention dénoncée tant qu'elle a continué à produire effet.

Hormis le maintien des avantages acquis pour certains salariés dans les conditions rappelées ci-dessus, la dénonciation totale entraîne la disparition complète de l'ensemble du texte conventionnel.

Il convient de souligner que la notion juridique d'avantages individuels acquis étant difficile à cerner, elle donne lieu à de nombreux contentieux.

Document de -travail

Rapport F. MORD., Y-J. DUPUIS, DRT 13 janvier 2010