

POUVOIR S'OPPOSER  
TOUJOURS  
PROPOSER

Convention collective nationale des établissements privés d'hospitalisation,  
de soins, de cure et de garde à but non lucratif du 31 octobre 1991.

Partie I : Gestion de la convention collective et des relations sociales  
Titre Ier : Règles générales  
01.01. Parties signataires

Article 01.01 En savoir plus sur cet article...  
En vigueur non étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 97-09 du 25 novembre 1997 BO conventions collectives 98-35.

La présente convention est conclue entre :

La Fédération des établissements hospitaliers et d'assistance privés à but non lucratif, 10, rue de la Rosière, 75015 Paris,  
D'une part, et

La Fédération de la santé et de l'action sociale CGT, case n° 538, 93515 Montreuil Cedex.

La Fédération nationale des syndicats de services de santé et services sociaux CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris,

La Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière, 153-155, rue de Rome, 75017 Paris,

La Fédération française de la santé et de l'action sociale CFE-CGC, 39, rue Victor-Massé, 75009 Paris,

La Fédération nationale des communes d'habitants de France, 10, rue de la Rosière, 75015 Paris,

Texte rétrogradé (mirrored text) from the reverse side of the paper, appearing as bleed-through.

# FEHAP LE DOSSIER COMPLET

[www.cftc-santesociaux.fr](http://www.cftc-santesociaux.fr)

Fédération CFTC Santé Sociaux - 34, quai de la Loire - 75019 PARIS  
Tél. : 01 42 58 58 89 - Fax : 01 42 58 58 96 - Mail : [fede@cftc-santesociaux.fr](mailto:fede@cftc-santesociaux.fr)



**Le 4 janvier dernier le journal officiel a publié l'agrément de la « Recommandation Patronale » des employeurs de la Convention Collective 51. En termes de dialogue social et de négociation, il s'agissait là d'une grande première où 75 % d'un texte décidé unilatéralement par les employeurs se substituait en lieu et place d'une Convention réunissant plus de 60 ans de négociations où la CFTC y a été pour beaucoup.**

Au-delà du contenu de la Recommandation elle-même, c'est toute une philosophie, une conception du secteur associatif qui volait en éclat. Depuis 2004 et l'arrivée d'un nouveau directeur, issu de la Fonction Publique, la FEHAP a décidé de privilégier brutalement la gestion comptable de ses établissements au détriment de ce qui était le cœur même de son action, l'approche humaniste du soin. Jusque-là, en référence à l'histoire, et portée par les communautés congréganistes, la valeur première de nos établissements reposait prioritairement sur la richesse de la relation soignante avec les patients. En rompant cet équilibre, et en plaçant le soignant comme le principal responsable des déficits dans les établissements, la FEHAP a tout simplement pris le risque de briser toute motivation pour ses personnels et tuer dans l'œuf ce qui faisait justement la plus-value du secteur.

Chacun sait que l'attraction des professions du secteur passe d'une part par la reconnaissance salariale, mais aussi par la valorisation et le mieux-être au travail.

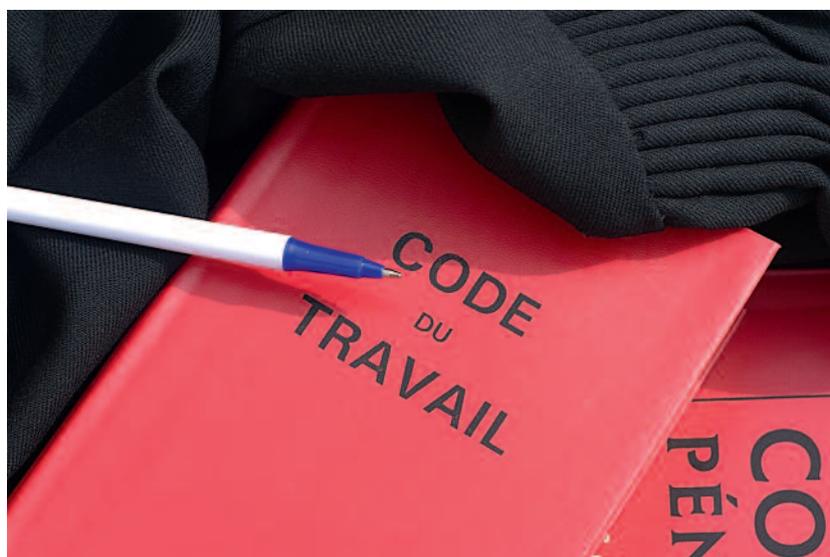
**Sur la reconnaissance salariale**, on en sait ce qu'il en est advenu cette dernière décennie. Depuis 2002 jusqu'à février 2013 la valeur du point a progressé de 6,07 points, alors que durant la même période l'indice INSEE, de son côté a pris 19,96 points. Ainsi pour ceux et celles qui avaient à l'époque 30 ans d'ancienneté, c'est tout simplement une perte sèche de 13,89 points sur leur pouvoir d'achat qu'ils ont subie, sans que la FEHAP n'accepte de lever le moindre petit doigt. Ceci est d'autant moins acceptable que durant cette période, la Fonction publique, soumise aux mêmes règles financières, a tout de même réussi à préserver le

pouvoir d'achat des salariés, tout en continuant à améliorer l'ensemble des classifications de toutes les catégories.

**Sur la valorisation et le mieux être au travail**, chacun a pu constater l'étranglement financier auquel sont soumis nos établissements ces dernières années. Du côté du sanitaire, la protection sociale ne fait plus recette, et du côté du social médico-social, les départements sont tous dans le rouge. Il s'en suit des mesures de restrictions que l'on porte en priorité sur les personnels. Non seulement la valeur du point des conventions ne progresse plus, mais les organigrammes de travail se font à flux tendu, on ne remplace plus les absents, les arrêts maladies, les accidents de travail progressent chaque année un peu plus. Bref l'ensemble contribue à la dégradation de la santé et des conditions de travail des salariés en place.

Alors pour la CFTC, début 2011, quand, sans aucune concertation des partenaires sociaux, la FEHAP a décidé d'en rajouter en s'en prenant, cette fois, aux acquis sociaux, la coupe était déjà bien pleine. Avec comme seul objectif la recherche de marges de manœuvre en puisant prioritairement sur la masse salariale à budget constant, les intentions étaient clairement affichées de réduire le cadre national de la Convention Collective au détriment des salariés.

A la vue des 15 points de révision imposés, il était aussi évident que ceux qui allaient davantage participer à ce grand effort de partage et de solidarité, ce serait les plus basses catégories, justement celles plus proches du SMIC. Dès le départ, la CFTC allait donc faire du retrait de la récupération des jours fériés, la mesure phare dont elle ne céderait jamais. Pour certains d'entre vous, cela a pu paraître excessif, mais les salariés du secteur ont suffisamment donné à la solidarité depuis le début de ce 21<sup>ème</sup> siècle. Si l'on considère, en effet, que depuis la mise en place des 35 h, les mesures de la Fonction Publique (**soumis au même financement, et mêmes obligations de service public**) ne sont plus transposées, c'est une véritable discrimination entre les salariés qui s'est progressivement installée. Ainsi après avoir participé à



hauteur de 2,58 % sur la réduction du temps de travail, les salariés de la CCN 51 n'ont pas vu se transposer dans leurs classifications, les accords Guigou (2003), les accords Jacob et Bertrand (2007) (cat. C et notamment la GIPA mesure de sauvegarde sur le pouvoir d'achat), le protocole Bachelot (2008) (catégorie A et B + LMD) A cette addition, on pourrait aussi jeter un regard sur l'évolution des nouveaux métiers à l'hôpital, où du coup dans notre convention beaucoup ne sont pas répertoriés, voire, tout simplement relèvent désormais de l'histoire.

Trop c'était trop et ce d'autant que si l'objectif de marges de manœuvres, était annoncé, jamais il n'a été évalué, la FEHAP se contentant d'approvisionner et d'offrir une caisse noire aux établissements en rasant gratis sur le dos des salariés. Ainsi, dans le flou le plus total, jamais les salariés ne pourront réellement savoir la somme qu'on leur a soutiré soit pour mieux réparer la mauvaise gestion de leur direction ou tout simplement améliorer la situation des métiers déjà les mieux rémunérés.

Le choix CFTC se résumait finalement entre l'acceptation d'une perte aveugle allant crescendo vers les moins qualifiés et le refus d'une perte des droits collectifs transférés à la négociation dans les établissements. Nos valeurs portaient, en priorité, sur l'esprit de justice sociale et de solidarité entre tous les salariés, quel que soit leur statut. Dans ce choix périlleux, la CFTC a surtout veillé à préserver, ceux nombreux qui n'ont d'autres possibilités que de subir toute leur carrière sans espérer la moindre promotion. Pour ceux-là, plus que n'importe quel autre, il était essentiel de ne pas altérer les acquis sociaux de la CCN.

Jusqu'au bout, nous avons essayé de faire reculer la chambre patronale. Hélas, en 2 ans et demi, il n'y a jamais eu de discussion possible. Les avancées à la marge n'étaient que de simples mouvements de curseurs entre les 15 points de révision. Ultime affront en dernier lieu, devant la direction du travail, la FEHAP n'a pas hésité à s'appliquer le dicton : **« on n'est jamais mieux servi que par soi-même »** en mettant à signature un avenant de compromission, favorisant les cadres, que 2 organisations, bien évidemment intéressées, se sont empressées de signer. En faisant valoir notre droit d'opposition, nous avons ainsi pu tester jusqu'où irait la détermination des employeurs.

Coincé entre la stricte application du code du travail et la prolongation du temps de négociation,



la FEHAP a alors montré tout son dédain pour ceux qui font fonctionner leurs établissements, en proposant une Recommandation Patronale, représentant, grosso modo, 75 % de ce que représentait la Convention Collective. Pour le ministère du travail, jamais une telle ampleur sur une Convention Collective, jusque-là, n'avait été ainsi mise en application. Nos employeurs avaient déjà testé le protocole depuis 2005 par l'augmentation de la valeur du point sans signature. Là, ils s'arrogeaient leur propre droit par une véritable violation des principes de la négociation collective mettant à mal les fondements de la loi du 11 février 1950 réaffirmé par la constitution de 1958. Comme nous l'avons déclaré à la conférence salariale fin février, il s'agit tout simplement d'un déni de dialogue social où la FEHAP a remplacé le mot négociation par ostracisme, hégémonie, et despotisme.

Agréé par un gouvernement se disant épris par le renouveau du dialogue social, mais surtout de pleine connivence avec la FEHAP, la Recommandation n'apparaît pour la CFTC qu'un cadre de négociation qu'il vous faut, aujourd'hui, combattre et améliorer au travers de vos propres accords d'entreprise. Beaucoup d'entre vous ont déjà rétabli pour tous les salariés de leur établissement, la récupération des jours fériés sur leur jour de repos.

Vous trouverez en tableau joint ci- après, l'essentiel des mesures anciennes et nouvelles qui doivent vous permettre de peser dans vos négociations annuelles.

Pour l'heure, il est certain que pour chacun il est difficile de se sortir de « l'embrouillamini » causé par cette Recommandation Patronale où il n'est pas si simple de se retrouver. D'un établissement à un autre, le risque est désormais de voir s'appliquer de multiples versions de notre cadre collectif.

**Michel ROLLO**

## Brèves...

**BRANCHE  
ASSOCIATIVE,  
SANITAIRE ET  
SOCIALE**

### **L'UNIFED défaillante**

2013 semble se profiler comme 2012, à tenter de rouvrir le dialogue sur la formation professionnelle pour répondre aux besoins d'évolutions de notre OPCA UNIFAF, sans effet. Pire, l'écoute est brouillée par la CFDT qui insiste encore sur le projet de CCU pour réunir ce qui reste de la CC 51, la CC 66, la Croix Rouge et Unicancer.

Encore une fois, la Fédération CFTC santé sociaux conteste non pas le principe de regroupement que nous avons prôné et signé dans d'autres branches, mais l'absence de tout espoir de financement pour en assurer un niveau convenable pour les salariés concernés.

En effet, outre les décalages entre les 4 conventions actuelles, personne ne conteste l'existence de nombreux établissements sans aucune convention collective appliquée, notamment nombre de maisons de retraite associatives, et donc l'incidence financière connue des Ministères sur l'éventualité d'accords communs et obligatoires... Ce projet de CCU associative risque donc de diminuer les droits collectifs pour tenir dans une enveloppe budgétaire diminuée par les restrictions des pouvoirs publics.

**La CFTC émettait déjà de gros doutes sur les possibilités de défendre notre branche, la position de l'UNIFED, actuellement présidée par la FEHAP, est donc, là aussi défaillante.**

**Jean-Marie FAURE  
& Denis LAVAT**

## Texte Convention Collective

### Possibilité d'être accompagné :

A sa demande, le salarié en cause sera entendu par l'employeur ou son représentant en présence du Délégué du Personnel ou d'une autre personne de son choix appartenant à l'entreprise.

### Licenciement :

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de mesure de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins deux sanctions.

### Attribution des D.P. :

Outre les attributions traditionnelles et les fonctions supplétives prévues par les dispositions légales et réglementaires, les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire avant exécution de la décision.

## Recommandations Patronales

### MESURE DISCIPLINAIRE :

#### Possibilité d'être accompagné :

Précision supprimée

#### Licenciement :

Suppression de la nécessité de 2 sanctions avant licenciement.

#### Attribution des D.P. :

L'information des délégués du personnel sur les licenciements est supprimée.

## Position CFTC

### Pour la CFTC :

Pour la CFTC : l'Impact financier recherché par la FEHAP sur ces articles est très limité. Les employeurs ont profité de sol-disant recherche d'économie pour modifier ces articles.

## INDEMNITE DE LICENCIEMENT :

### Indemnité de licenciement :

En matière d'indemnité de licenciement il est fait application des dispositions légales et réglementaires.

Le Code du Travail (R12.34.2) prévoit une indemnité de 1/5<sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15<sup>ème</sup> de mois par année au delà de 10 ans d'ancienneté.

### Exemples

12 ans d'ancienneté = 6 mois d'indemnité

22 ans d'ancienneté = 6 mois d'indemnité  
12 ans d'ancienneté = 2.7 mois d'indemnité

### Pour la CFTC :

Ramené au minimum légal, cette application est très défavorable jusqu'à 22 ans d'ancienneté. Il serait plus juste de maintenir la CC 51 pour les licenciements économiques et pour inaptitudes médicales. L'impact financier est capital pour les salariés.

## REMISE EN CAUSE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE :

La convention actuelle prévoit une reprise d'ancienneté de 100% pour un salarié venant d'un établissement de la même convention et de 75 % d'autres établissements,

Lors du recrutement des salariés il doit être pris en compte 30% de la durée de l'expérience professionnelle acquise antérieurement dans les différents métiers ou fonctions, quel que soit le recrutement métier qualifié ou non

### Pour la CFTC :

La reprise à l'embauche (passant de 75 et 100% à 30%), de telle sorte que ceux qui arrivaient à 30% en 30 ans pourront retomber à 9% pour peu qu'ils changent d'entreprise (30% des 30). L'impact financier est très opaque sur l'évolution de carrière.

Cerise sur le chapeau, ces minimas à ras des pâquerettes pourront aisément s'améliorer à la tête du client en fonction de son niveau de qualification puisque le texte de base fixe un niveau inférieur mais pas de limite supérieure.  
**Ceci est une injustice pour la mobilité des salariés, les impacts sont inéquitables.**

## REMISE EN CAUSE DES JOURS FÉRIÉS ET DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES :

**Repos compensateur** : Les salariés ayant dû travailler un jour férié ou de repos ce jour-là (jour férié coïncidant avec un jour de repos) bénéficieront d'un jour de repos compensateur.

**Heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés**: les heures supplémentaires sont majorées de **100 %**

### Jours Fériés :

**Salariés embauchés avant 01/12/11**: **Avantage acquis**, ils continuent de bénéficier de la récupération des Jours Fériés tombant sur un jour non travaillé

**Autres salariés** : Application du Code du travail. Les jours fériés non travaillés ne sont pas récupérés

**Heures supplémentaires effectuées la nuit ainsi que les dimanches et jours fériés**:

**Salariés embauchés avant 01/12/11**: **Avantage acquis**, ils continuent de bénéficier de la majoration à 100% des heures travaillées

**Autres salariés** Suppression de la majoration de 100%

### Pour la CFTC :

C'est inadmissible dans l'état, tant pour ceux qui travaillent habituellement les fériés, avec des horaires souvent décalés et donc des repos variables, mais aussi pour ceux qui ne sont jamais remplacés et récupèrent double ration de travail le lendemain.

### Pour la CFTC :

Finis les majorations à 100 % effectuées la nuit ou le dimanche, comme si notre secteur d'activité était comme les autres. C'est une injustice sur l'heure non majorée à 100% alors que le travail de nuit, des dimanches sont défavorables à la vie privée.

Il serait possible de conditionner ces heures sur la base du volontariat et limitées au contingent annuel légal. L'impact financier est surtout pénible pour les salariés.

### Pour la CFTC :

Les promotions (de 100% à 10%), de telle sorte que ceux qui arrivent à 30% en 30 ans pourront retomber à 10% en cas de promotions mais perte du niveau d'ancienneté. L'impact financier est très opaque sur l'évolution de carrière. Concernant les règles de remplacement l'impact est très limité.

Ces minimas à ras des pâquerettes pourront aisément s'améliorer à la tête du client en fonction de son niveau de qualification puisque le texte de base fixe un niveau inférieur mais pas de limite supérieure.

## REMISE EN CAUSE DES MODALITÉS DE PROMOTION :

A l'occasion d'une promotion le salarié bénéficiaire d'une augmentation en brut d'au moins 10% hors prime décentralisée entre l'ancien et le nouveau métier. Dans l'hypothèse où l'écart entre le nouveau et l'ancien métier n'est pas au moins égal à 10% il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre les 10%

Les salariés bénéficiant d'une promotion conservent dans leur nouveau métier le pourcentage d'ancienneté qu'ils avaient acquis dans l'ancien métier, à la date de la promotion.

En cas de promotion d'un métier non cadre à un métier cadre, le pourcentage d'ancienneté conservée détermine le pourcentage de majoration spécifique.

## Texte Convention Collective

A ce jour, l'ancienneté est de 1% par an pendant 30 ans.

Majoration spécifique :  
Les cadres bénéficient en plus d'une majoration spécifique de 1% par an pendant 20 ans.

## Recommandations Patronales

### REMISE EN CAUSE DE L'ANCIENNETE :

Au salaire de base est appliquée une prime d'ancienneté versée à terme échu

- de 1% par an jusqu'à la 9ème année d'ancienneté incluse,
- à partir de la 10ème année, 3% tous les 3 ans à terme échu jusqu'à la 31ème année. Puis 1% tous les 2 ans jusqu'à 37%

Attention : en cas de promotion l'ancienneté dans le nouveau métier est de 0%

Majoration spécifique (cadres) :  
Il est créé, 5 échelons représentatifs des 20% de majoration actuelle ayant un complément de rémunération spécifique:

- débutant avec expérience <3 ans : Prime : 0%
- junior, de 4 à 8 ans d'expérience : 5% du salaire de base converti en points
- confirmé de 9 à 13 ans d'expérience : 10% du salaire de base converti en points
- senior, de 14 à 19 ans d'expérience : 15% du salaire de base converti en points
- expert expérience > 20 ans : 20% du salaire de base converti en points

La progression se fait automatiquement. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant

## Position CFTC

### Pour la CFTC :

La prime d'ancienneté de 1% par an qui, après 9 ans devient 3% tous les 3 ans jusqu'à 31 ans puis 2% tous les 2 ans jusqu'à 37 (soit 33 %) et enfin 1% par an de 38 à 41 ans (soit 37%) est un leurre. Et si la FEHAP présente ceci comme une amélioration, cela n'est réel qu'après 30 ans d'ancienneté car retenir la prime pendant 3 ans, même en la triplant au bout ne pourra pas remplir les comptes bancaires des salariés, sans compter les économies faites sur tous ceux qui partent avant la « solde ».

Et l'économie faite par les employeurs ne sera nullement reportée sur les plus anciens, car leur décision repousse à 2, 4, 6 et jusqu'à 9 ans l'octroi du bonus de 37 % atteignable qu'en 2022 !!

L'impact variable pour les « jeunes » positif pour les « anciens »

Sur la majoration spécifique des cadres l'impact financier est très incertain il variera suivant l'application individuelle.

### REMISE EN CAUSE DE L'ALLOCATION DE DEPART EN RETRAITE :

- de 10 à 15 ans travail effectif : 1 mois (non cadre) et 2 mois (cadre)
- de 15 à 19 ans travail effectif : 3 mois
- de 19 à 22 ans travail effectif : 4 mois
- de 22 à 25 ans travail effectif : 5 mois
- de 25 ans ou plus travail effectif : 6 mois

### Pour la CFTC :

La FEHAP présente ceci comme une avancée sauf que rehausser à 7 mois de salaire au lieu de 6, sans trop insister sur le fait que le nombre d'années à accomplir est considérablement augmenté. Pour exemple les 5 mois attribués à partir de 22 ans hier, ne seront atteignables demain qu'après 30 ans...et le fameux 7ième mois réservé à ceux qui dépasseront 40 ans effectués dans l'entreprise, comme si c'était un vœu à leur souhaiter dans des conditions de travail qui se dégradent régulièrement... C'est une économie injuste sur le dos de celui qui part.

SECTEUR ASSOCIATIF

La perte des jours fériés sur les jours de repos,  
pour un responsable syndical :

# Une injustice inacceptable

Pour la CFTC, le grand combat de ces 3 années aura donc été de ne jamais céder sur la perte des récupérations des jours fériés. Véritable injustice que nous pouvons concrètement illustrer par l'exemple de cette année 2013...

Prenons un salarié 1 qui a obtenu d'avoir tous ses mercredis de repos pour la garde de ses

enfants et qui en semaine 19 (du 6 au 10 mai), a comme second jour de repos le jeudi car il travaille le samedi et dimanche. Comparons avec le roulement de semaine d'un salarié 2 qui lui, par chance n'a pas ses jours de repos de semaine les mercredi et jeudi au cours des 2 premières semaines de mai.



	Lundi 29 avril	Mardi 30 avril	Mercredi 1 <sup>er</sup> mai	Jeudi 2 mai	Vendredi 3 mai	Samedi 4 mai	Dimanche 5 mai
Salarié 1	T	T	R	T	T	T	R
Salarié 2	T	T	T	T	T	R	R

	Lundi 6 mai	Mardi 7 mai	Mercredi 8 mai	Jeudi 9 mai	Vendredi 10 mai	Samedi 11 mai	Dimanche 12 mai
Salarié 1	T	T	R	R	T	T	T
Salarié 2	R	R (récup 1 <sup>er</sup> mai)	F	F	R	T	T

■ T : travail    ■ R : repos de semaine    ■ F : férié

**Résultat :** Sur ces deux semaines, le salarié 1 travaillera 10 jours tandis que le salarié 2 n'en travaillera que sept pour le même salaire. Ainsi sur deux semaines, le salarié 1 aura donné gracieusement trois journées de travail à son employeur – Merci la FEHAP !

Michel ROLLO

## Brèves...

# Dernière Minute !

Reçu le 26 mars dernier par le conseiller technique du ministre du travail Michel Sapin, il apparaît désormais que notre demande de reconstruire une base juridique en mettant en place un arbitrage ministériel du travail se précise. Du même coup, la CFTC a rejeté l'accord de méthode construit sur des sables mouvants par la FEHAP qui risquait d'enliser les 25 000 salariés à tout jamais.

Pour la CFTC, une fois que sera reconsolidé un véritable socle conventionnel, il y aura alors urgence à négocier des mesures pour les bas salaires. Depuis plusieurs années maintenant, à chaque augmentation du SMIC, il y a une érosion provoquant un tassement systématique de l'évolution avec les coefficients situés juste au-dessus. L'attaque portée aux bas salaires avec la Recommandation Patronale, il y a désormais urgence à revoir l'ensemble des coefficients de la catégorie C.

## SECTEUR ASSOCIATIF

La FEHAP aussi a trafiqué les étiquettes !

# La CC 51 n'est plus qu'à 25 % d'origine contrôlée



**édulcorée à 75%**

Et maintenant, quoi faire ?

### Au niveau national

La CFTC a refusé de participer aux réunions fixées par la FEHAP, car nous ne reconnaissons pas le contexte de la recommandation qui enferme 75 % de l'ex CC 51, le principe même des débats étant de négocier et contractualiser sur des bases communes bien nommées « conventions collectives » et non « décisions unilatérales ». De même, nous contestons vivement la méthode patronale qui, au fil des bientôt 3 années de manipulations, a consisté à entraîner les Fédérations syndicales dans leur seul objectif de constituer des marges de manœuvre locales opaques.

Voilà pourquoi la Fédération a alerté les politiques, les médias et sollicité le Ministère du Travail pour remettre de l'ordre dans la gestion de notre secteur. Une première réunion est fixée fin mars, au cours de laquelle nous espérons recréer les bases d'une nouvelle négociation encadrée. Comme à l'automne dernier, la CFTC confirme sa demande d'un dialogue social rétabli et équitable sous la présidence d'une commission mixte paritaire qui a précisément pointé les écarts de la FEHAP.

La conclusion de cet épisode avait été précipitée par la FEHAP, bêtement arc bouté sur son délai de dénonciation, alors que tous les spécialistes en validaient la prolongation... Personne n'oubliera la trahison de certains qui ont capitulé en signant un avenant patronal que nous avons déchiré avec nos 3 oppositions. Personne ne taira

non plus l'agrément Ministériel qui vient faire pencher la balance, en créant un précédent bafouant le principe même de la négociation collective.

Pourtant, la CFTC a rejeté la proposition de contentieux contre ce agrément, car c'est bien la FEHAP qu'il faut contraindre ici, et non les pouvoirs publics. Au-delà, l'invalidation de la recommandation patronale aurait pour conséquence de faire retomber les nouveaux embauchés au plancher du code du travail, nous tirant une balle dans le pied...

### Au niveau local

Comme exprimé à chaque occasion, nous vous appelons à remettre en question le dispositif actuel et en négocier un modèle plus juste et adapté à vos structures. Le premier argument peut viser l'impossibilité d'appliquer la recommandation, et ce, non pas sur ses principes, mais bien sur son déséquilibre.

La FEHAP a toujours avancé le principe de « révision à budget constant », et donc, très précisément l'équilibre des plus et des moins. Or, ils ont compté notamment sur la suppression des récupérations fériés, sensée « rapporter » environ 1,5 % de marge... Que pour le bricolage final de la recommandation recommandée ne peut supprimer les avantages acquis, « le compte n'est pas bon ». Ce faux calcul vaut aussi pour le volet heures supplémentaires dénoncé mais restant acquis pour tous ceux qui ont déjà travaillé en supplément les nuits, dimanches et fériés.

Le deuxième argument conforte le premier en dénonçant le concept qui crée plusieurs catégories de salariés dans les entreprises, entre celui qui était présent avant le 1<sup>er</sup> décembre 2011, celui embauché après le 1<sup>er</sup> décembre 2012, et même ceux qui sont entrés au milieu de cette période, et pour qui la Loi donne des droits différents suite à l'infâme dénonciation.

Un troisième argument nous arrive en 2013, avec la Loi de sécurisation de l'emploi, s'appuyant sur l'accord interprofessionnel du 11 janvier, et qui viennent prendre des mesures bien plus intelligentes pour créer des marges de manœuvre lorsque cela devient nécessaire. L'ANI et la Loi ne viennent pas casser les indemnités de rupture, pas plus que de nouveaux jours de solidarité, et encore moins donner de la marge aux employeurs sur les crédits publics...

Ainsi, même si l'hétérogénéité du secteur doit en pâtir, nous vous souhaitons les meilleures négociations locales pour « moraliser » la révision s'il doit y en avoir, le mieux étant d'ignorer les délires Féhapiens pour consolider la CC 51 telle qu'elle était avant tout ce merdier.

### Au niveau de la Branche

Certains plaident pour une CCU du secteur associatif sanitaire et social, avec même un périmètre élargi... Le concept de CCU, on connaît : l'intérêt principal est d'obtenir une extension ministérielle qui vaut obligation d'application pour tous... Les grands dossiers passés (35 heures, rénovation de 2003) ont eu un impact financier largement au dessus des prévisions. L'explication en est simple : tous les petits établissements du champ associatif ne sont rattachés à aucun des syndicats patronaux qui fixent le périmètre théorique.

Impensable de construire un tel projet sans l'assurance de crédits financiers publics pour le

financer... Y a-t-il une chance de financements rapides ? Sans soutien financier, la seule voie consiste donc à faire baisser tous les droits pour assurer l'application à tous les salariés concernés, est-ce notre choix ?

Après leur éclatement, est-ce que les syndicats patronaux, cousins ennemis d'hier, peuvent finalement se rejoindre pour gérer l'outil ? Et si, comme à l'UNIFED, ils se mettent d'accord pour ne parler que d'une voix, qui va trinquer ? Ainsi, la CFTC n'est pas opposée au concept d'une CCU, mais considère que ce n'est pas une réponse à la situation du moment, surtout en période de restrictions budgétaires, car beaucoup seraient tentés d'y aller pour économiser sur notre dos...

Pour mémoire, une presque CCU existe déjà dans nos secteurs, il n'y a pas de prime d'ancienneté, pas d'évolution de carrière, pas de prime de nuit, ni de dimanche, et un seul férié reconnu (le 1<sup>er</sup> mai), et cette base commune s'appelle le code du travail, dont certains estiment qu'il est déjà trop bon !

### Au niveau moral

**Devant ce tableau noirci par des kilomètres d'encre indélébile, voire débile, il va nous falloir garder le moral et s'appuyer sur ce qu'on a sauvé avec notre résistance conventionnelle. Quant à la FEHAP, avec les deux pieds dans le même sabot, il n'est plus admis de recommander du cheval à la place du bœuf pour le même prix, surtout lorsque les marges sont redistribuées dans l'ombre.**

**La FEHAP a cassé la CC 51, la CFTC essaie de réparer en cassant la FEHAP.**

**Michel ROLLO, Dominique RAVEY  
& Denis LAVAT**



## Brèves...

CC51

### Une bilatérale sans issue

Sur les demandes insistantes de la FEHAP, nous avons été reçus par le trio dirigeant les réunions sur la CC 51 (ou plutôt ce qu'il en reste) sans entendre la moindre concession pour sortir de l'impasse. Le Directeur a beaucoup insisté sur ses nombreux tours de France, et qui ont forgé les 15 points à réviser... Nous avons noté qu'il est désormais établi que tous étaient dopés à l'époque des faits !! Seul point d'accord, la CCU associative, ce n'est pas pour demain, mais leur projet de démolir les pierres de taille de nos CCN pour y mettre des briques interchangeables ne donnera pas de bonnes constructions collectives, surtout si l'architecte ne sait pas où aller...

Pour la CFTC, nous avons démonté point par point l'édifice en confortant notre option de voir le Ministère reprendre la main en Commission Mixte Paritaire pour trouver des issues ailleurs.

**Denis LAVAT & Michel ROLLO**

# 9,3 % REPRÉSENTATIVE ET IRREMPLAÇABLE

Depuis la loi scélérate du 20 août 2008, beaucoup avaient parié la disparition de la CFTC pour 2013. Au cours de ces quatre dernières années, certains quotidiens ne se sont pas gênés et n'ont cessé de jeter leur encre venimeuse, sur une CFTC que l'on a sans doute cherchée à crucifier un peu vite. Les chacals rôdaient, prêts à dépecer la proie, nous tournant autour depuis plusieurs mois, invitant plusieurs de nos sections à venir les rejoindre car, paraît-il, on ne devait plus exister à la sortie des résultats. Hélas pour eux, ils auront dû jeûner en se contentant d'un poisson d'avril, qui à coup sûr leur aura laissé quelques arêtes au travers de la gorge.

A chacun d'entre nous, désormais, d'avoir tout le dynamisme nécessaire qui marquera partout, dans toutes les régions, la présence et la vigueur de la CFTC.

Quel bonheur tout de même, et surtout quel coup de fouet pour tous nos responsables, tous nos militants, tous nos adhérents qui y ont toujours cru. Cette victoire, c'est un nouvel élan donné à l'ensemble du mouvement pour les mois à venir mais c'est avant tout le renforcement d'un syndicalisme capable de s'adapter aux mutations fortes de notre société.

Nous venons de passer quatre années à penser notre survie, en privilégiant d'abord le résultat à notre raison d'être, il est désormais venu le temps de rattraper le temps perdu. Modernisons nos pratiques, communiquons, ouvrons toutes grandes nos portes sur les chemins de l'avenir, tournons-nous vers la jeunesse de ce pays en mal de travail, vidons nos bureaux, allons chaque jour à la rencontre des salariés dans leurs établissements, bref relevons la tête et soyons tous fiers d'être CFTC. Le cœur de notre action n'est plus ce jour de renforcer le droit de nos conventions collectives dans un cadre national, il est d'être là tout proche des salariés en détresse, pour écouter, réfléchir, accompagner, proposer et trouver des solutions justes pour préserver et conforter tous les emplois.

Au regard de ses résultats, notre Fédération, a obtenu quant à elle un sursis à mettre au crédit de l'interprofessionnel. Trop de nos conventions sont loin du niveau de qualification et vont avoir beaucoup de mal à inverser les tendances dans le nouveau challenge déjà enclenché depuis le 1er janvier dernier qui va courir jusqu'au 31 décembre 2016. J'en appelle ici donc à l'unité de tous nos secteurs, à la mobilisation de tous nos syndicats, à la formation de tous nos DS, au rassemblement fraternel derrière la bannière bleue pour que nous arrivions tous ensemble à aplatiser derrière les lignes en 2017, le ballon d'oxygène qui vient de nous être donné.

Comme le disait si bien Jacques Tessier, ancien grand président de notre Confédération en décembre 1964, au sortir de la scission : « Communiquons notre force de conviction, capable de déplacer des montagnes. Le monde n'appartient ni aux mous, ni aux tièdes, ni aux pusillanimes : il appartient à ceux qui dans les tournants décisifs, refusent de renier leurs convictions les plus profondes. Il appartient à ceux qui résolus à rester debout, savent faire preuve de la qualité la plus rare, sans doute, dans l'espèce humaine : le courage ».

Haut les coeurs et en avant avec la CFTC !  
Michel ROLLO, Président Fédéral

POUVOIR S'OPPOSER  
**TOUJOURS  
PROPOSER**

SYNDICAT  
**CFTC** SANTÉ SOCIAUX  
Pour améliorer la vie, défendons la vôtre



**LE SYNDICAT QUI NE SIGNE  
PAS TOUT ET N'IMPORTE QUOI**

[www.cftc-santesociaux.fr](http://www.cftc-santesociaux.fr)

Fédération CFTC Santé Sociaux - 34, quai de la Loire - 75019 PARIS  
Tél. : 01 42 58 58 89 - Fax : 01 42 58 58 96 - Mail : [fede@cftc-santesociaux.fr](mailto:fede@cftc-santesociaux.fr)



POUVOIR S'OPPOSER  
**TOUJOURS  
PROPOSER**

**CFTC** SANTÉ SOCIAUX  
Pour améliorer la vie, défendons la vôtre



**VOUS VOUS OCCUPEZ DES AUTRES... QUI S'OCCUPE DE VOUS ?**

**la CFTC est là  
pour vous**

**informer conseiller défendre**

[www.cftc-santesociaux.fr](http://www.cftc-santesociaux.fr)

Fédération CFTC Santé Sociaux - 34, quai de la Loire - 75019 PARIS  
Tél. : 01 42 58 58 89 - Fax : 01 42 58 58 96 - Mail : [fede@cftc-santesociaux.fr](mailto:fede@cftc-santesociaux.fr)

