

points révisés par la FEHAP	CCN51 actuelle	Recommandation patronale du 04.09.12 applicable au 2.12.12	Avantages acquis individuel*	Commentaire SUD
1. Prime d'ancienneté	Evolution de l'ancienneté de 1% par an jusqu'à 30% maximum.	<p>Evolution de l'ancienneté de la façon suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1% par an pendant 10 ans - 3% tous les 3 ans pendant 20 ans jusqu'à la 30^e année - 1% la 31^e année - 2% tous les 2 ans jusqu'à la 37^e année - 1% tous les ans jusqu'à la 41^e année <p>** Voir en page 4 l'évolution de la prime d'ancienneté dans la recommandation patronale</p>	<p>Le montant des éléments de la rémunération à la date du 2 décembre 2012 est un avantage individuel acquis.</p> <p>A partir de cette date, la prime d'ancienneté évoluera selon le nouveau dispositif...</p>	<p>Début de carrière maintenu à l'identique, amélioration par rapport au projet patronal initial.... Perte de rémunération évidente pour les salariés en milieu de carrière... Economie à court terme pour les employeurs, car :</p> <p>*** Pour, les salariés en fin de carrière, l'évolution annoncée ne s'appliquera pas ! Ceux qui auront au moins 31 ans d'ancienneté au 2 décembre 2012, bénéficieront d'une prime de 31%, quelque soit leur niveau d'ancienneté 31 ans ou 40 ans... !</p>
2. Majoration spécifique des cadres	Evolution de 1% par an jusqu'à 20% maximum.	<p>5 échelons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cadre débutant, jusqu'à 3 ans d'expérience dans le métier : 0% - cadre junior, entre 4 et 8 ans d'expérience dans le métier : 5% - cadre confirmé, entre 9 et 13 ans d'expérience dans le métier : 10% - cadre sénior, entre 14 et 19 ans d'expérience dans le métier : 15% - cadre expert, 20 ans et plus d'expérience dans le métier : 20% <p>la durée dans d'échelon peut être réduite</p>	<p>Le montant des éléments de la rémunération à la date du 2 décembre 2012 est un avantage acquis.</p> <p>A partir de cette date, la majoration spécifique des cadres comme la prime d'ancienneté évoluera selon le nouveau dispositif...</p>	<p>La durée dans l'échelon peut être réduite, afin d'anticiper le passage à l'échelon supérieur.... La carotte sera au rendez-vous de ceux qui serviront le mieux les intérêts du patron !</p> <p>Là aussi, économie à court terme pour les employeurs...</p>
3. Reprise de l'expérience professionnelle	Reprise de l'expérience professionnelle à l'embauche : - 100% si le salarié vient d'un établissement FEHAP - 75% si le salarié vient d'une autre convention....	Reprise de l'expérience professionnelle à 30% de l'ancienneté acquise pour les métiers qualifiés et non qualifiés.	Les modalités de reprise de l'expérience professionnelle à l'embauche constitueront un avantage individuel acquis, pour les salariés inscrits à l'effectif au 2 décembre 2012	Négociera qui pourra !... Les salariés qualifiés dont les métiers sont recherchés auront la possibilité de négocier une reprise d'ancienneté professionnelle au dessus de 30%, les autres non... ! Là encore, économie évidente pour les employeurs
4. Promotions professionnelles	Le salarié promu, accède au coefficient de base de son nouveau métier, et garde l'intégralité de sa prime d'ancienneté.	Le salarié promu, accède au coefficient de base de son nouveau métier, si l'augmentation n'est pas de 10% minimum, entre son ancien salaire et le nouveau, il bénéficie d'une prime de 10%. Mais la prime d'ancienneté redémarre à 0%, dans le nouveau métier.	Les promotions effectuées avant le 2 décembre 2012, ne sont pas remises en cause. La recommandation patronale s'appliquera sur les promotions suivantes.	Rupture d'équité ! Différence de salaire importante entre les salariés recrutés avant le 2 décembre 2012 et ceux qui seront recrutés après.... Cette mesure sera un frein au départ en formation et à la promotion sociale.
5. Récupérations des jours fériés	Les 10 fériés annuels plus le 1 ^{er} mai sont récupérés, qu'ils soient travaillés ou coïncident avec un jour de repos....	Seuls les jours fériés travaillés feront l'objet de récupération, les fériés coïncidant avec un repos ne seront pas récupérés Pour le 1 ^{er} mai, il sera fait uniquement application des dispositions légales, à savoir le paiement double.	Seul, les salariés inscrits à l'effectif au 1^{er} décembre 2011 , pourront faire valoir cet avantage acquis. Ici, contrairement aux points ci-dessus, la FEHAP ne préconise pas une l'application identique, aux salariés recrutés jusqu'au 2 décembre 2012.	Statuts différents dans l'entreprise : Il y aura ceux qui auront et ceux qui n'auront pas... ! Toutes ces mesures économiques favorisent la division des salariés... L'égalité de traitement c'est la récupération, pour tous, des 11 jours fériés travaillés ou pas !

<p>6. allocation de départ à la retraite</p>	<p>Art 15.03.2.2 Indemnité de départ à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 à 15 ans de travail effectif : 1 mois de salaires pour les non-cadres et 2 mois pour les cadres - 15 à 19 ans : 3 mois - 19 à 22 ans : 4 mois - 22 à 25 ans : 5 mois - 25 ans et plus : 6 mois 	<p>Indemnité de départ à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 à 14 ans : 1 mois de salaire - 15 à 19 ans : 2 mois de salaire - 20 à 24 ans : 3 mois de salaire - 25 à 29 ans : 4 mois de salaire - 30 à 34 ans : 5 mois de salaire - 35 à 39 ans : 6 mois de salaire - 40 et plus : 7 mois de salaire 	<p>L'allocation de départ à la retraite ne constitue pas un avantage acquis individuel.</p> <p>Mais la recommandation patronale préconise que pendant 2 ans à compter du 2 décembre 2012, les salariés perçoivent le montant le plus favorable.</p>	<p>Aujourd'hui, c'est 6 mois de salaire pour 25 ans de travail effectif dans l'entreprise. Dans 2 ans, il faudra 35 ans.</p> <p>L'échelon supplémentaire à 7 mois pour 40 ans et plus de présence dans la même entreprise est un leurre, qui ne concernera que très peu de personne.</p> <p>L'économie à terme est réelle.</p>
<p>7. Indemnité de licenciement</p>	<p>Art 15.02.3.1 indemnité de licenciement des non-cadres Art 15.02.3.2 indemnités de licenciement des cadres.</p>	<p>Suppression de ces articles ou les indemnités étaient un peu plus intéressantes que le Code du Travail ... Et retour au Code du Travail pour tous.</p>		<p>Là encore, économie certaine au détriment des salariés licenciés, surtout que les indemnités légales de licenciement risquent de baisser dans l'avenir.</p>
<p>8. Paiement des remplacements</p>	<p>Lorsqu'un salarié remplace un autre salarié absent classé à un coefficient conventionnel supérieur. Il bénéficie si l'intérim est effectif et total, d'une indemnité égale à la différence entre les coefficients de base conventionnel des deux salariés intéressés.</p> <p>De plus, l'ancienneté du salarié remplaçant est maintenue sur le nouveau coefficient.</p> <p>Cas particulier : Lorsqu'un salarié effectue au moins pendant la moitié de son temps des travaux relevant d'un métier affecté à un coefficient de base conventionnel supérieur, il bénéficie de ce coefficient supérieur.</p>	<p>Lorsqu'un salarié remplacera un autre salarié absent classé à un coefficient conventionnel supérieur, Il bénéficiera si l'intérim est effectif et total, d'une indemnité égale à la différence entre sa rémunération totale (prime d'ancienneté et autres éléments de salaire inclus) et le coefficient de base du salarié remplacé, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération. L'ancienneté ne sera plus appliquée sur le nouveau coefficient.</p> <p>Si cette différence n'est pas au moins de 10%. L'indemnité de remplacement sera portée à 10%...</p> <p>L'alinéa : « cas particulier » est supprimé</p>		<p>Dans ces conditions, qui demain acceptera de remplacer un ou une collègue absent, classé à un coefficient supérieur ?</p>
<p>9. Calcul des heures supplémentaires</p>	<p>05.06.2 : Certains salariés bénéficiaient d'un paiement d'heures supplémentaires majorées à 100% la nuit, le dimanche et les jours fériés.</p>	<p>Retour au code du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25% de la 71^e à la 86^e heure par deux semaines consécutives - 50% au-delà de la 86^e par deux semaines consécutives 	<p>Acquis individuel pour les salariés qui bénéficiaient de cette mesure et qui ont été recruté avant le 1^{er} décembre 2011</p>	<p>Perte de revenu importante, pour les salariés qui ne bénéficieront de cette mesure...</p>
<p>10. Procédure disciplinaire</p>	<p>Art 05.03.2 : Sauf en cas de faute grave, aucun salarié ne pourra être licencié s'il n'a pas fait l'objet d'au moins deux sanctions</p>	<p>Suppression de cet alinéa, De plus, les salariés ne pourront plus se faire accompagner pour un entretien disciplinaire, sauf dans le cas d'un licenciement</p>		<p>Retour au code du travail : L'employeur pourra licencier plus facilement, et renforcement des moyens de pression sur les salariés</p>
<p>11. Attributions des délégués du personnel</p>	<p>Art 03.01.6 Les DP sont informés des licenciements pour motif disciplinaire, avant exécution de la décision.</p>	<p>Suppression de cet article.</p>		<p>Retour au code du travail : Quand, on veut licencier c'est facile de trouver un faute et cela évite tout recours collectif en amont.</p>

12. Information des délégués syndicaux en cas de licenciement économique	Art 15.02.1.6.1 : Les délégués syndicaux doivent être consultés en cas de licenciement économique.	Suppression de cet alinéa		La FEHAP veut contourner les syndicats, alors que la situation économique des établissements est difficile et qu'ils sont sous le diktat des ARS.
13. Collèges électoraux	Art A2.2 métiers non cadre classés dans le collège cadres.	Suppression de l'alinéa. Ces métiers seront classés dans le collège employés.		Pour rappel ; Sud défend l'idée d'un collège unique.
14. Prime décentralisée	Art A31.3 : Il n'était pas stipulé que les modalités d'attributions de cette prime devaient faire l'objet en priorité d'un accord d'entreprise ... si pas d'accord, les mêmes modalités pénalisantes sur la maladie s'appliqueront...			Tant mieux, pour ceux qui obtiendront un accord d'entreprise, plus intéressant ! Sinon pas de changement par rapport à 2003.
15. Intégration des nouveaux métiers				Ce point n'a pas été mis à la révision il est reporté.

*Avantage individuel acquis: En tant que décision unilatérale, une recommandation patronale ne peut faire échec au maintien des avantages individuels acquis, contrairement à un avenant de substitution. Les salariés qui pourront faire valoir des acquis individuels, sont ceux inscrits à l'effectif au **1^{er} décembre 2011**. Toutefois, pour la prime d'ancienneté, la promotion, la reprise de l'expérience professionnelle, la FEHAP préconise une égalité de traitement. En revanche, seuls les salariés embauchés avant le **1^{er} décembre 2011**, pourront faire valoir la récupération des jours fériés comme avantage acquis individuel.

**Evolution de la prime d'ancienneté dans la recommandation patronale

Années d'exercice	Prime d'ancienneté		Années d'exercice	Prime d'ancienneté		Années d'exercice	Prime d'ancienneté		Années d'exercice	Prime d'ancienneté	
	actuelle	Recommandation patronale		actuelle	Recommandation patronale		actuelle	Recommandation patronale		actuelle	Recommandation patronale
1	0	0	11	10%	9%	21	20%	18%	31	30%	30%
2	1%	1%	12	11%	9%	22	21%	21%	32	30%	31%
3	2%	2%	13	12%	12%	23	22%	21%	33	30%	31% ***
4	3%	3%	14	13%	12%	24	23%	21%	34	30%	32% ***
5	4%	4%	15	14%	12%	25	24%	24%	35	30%	32% ***
6	5%	5%	16	15%	15%	26	25%	24%	36	30%	33% ***
7	6%	6%	17	16%	15%	27	26%	24%	37	30%	33% ***
8	7%	7%	18	17%	15%	28	27%	27%	38	30%	34% ***
9	8%	8%	19	18%	18%	29	28%	27%	39	30%	35% ***
10	9%	9%	20	19%	18%	30	29%	27%	40	30%	36% ***
*** IMPORTANT : Ces pourcentages de prime d'ancienneté en fin de carrière ne seront pas appliqués au 2 décembre 2012 voir point N° 1 du tableau									41	30%	37% ***