

points révisés par la FEHAP	CCN51 actuelle	Recommandation patronale et avantages acquis individuel*		Avenant 2012-04 substitutif à la CCN51 du 12 novembre 2012**	Commentaire SUD
		Recommandation patronale	Avantages acquis individuel*		
<b>1. Prime d'ancienneté</b>	Evolution de l'ancienneté de 1% par an jusqu'à 30% maximum.	<b>Evolution de l'ancienneté</b> de la façon suivante : - 1% par an pendant 10 ans - 3% tous les 3 ans pendant 20 ans jusqu'à la 30 <sup>e</sup> année - 1% la 31 <sup>e</sup> année - 2% tous les 2 ans jusqu'à la 37 <sup>e</sup> année - 1% tous les ans jusqu'à la 41 <sup>e</sup> année	Le montant des éléments de la rémunération à la date du 2 décembre 2012 est un avantage individuel acquis.  A partir de cette date, la prime d'ancienneté évoluera selon le nouveau dispositif...	- 1% par an jusqu'à la 16 <sup>ème</sup> année d'ancienneté - 2% tous les 2 ans plafonnés à 32%	<b>Recommandation patronale :</b> 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...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... !  <b>Avenant du 12.11.12 :</b> on bouge les curseurs, mais le compte n'y est pas... !
<b>2. Majoration spécifique des cadres</b>	Evolution de 1% par an jusqu'à 20% maximum.	<b>5 échelons :</b> - <b>cadre débutant</b> , jusqu'à 3 ans d'expérience dans le métier : <b>0%</b> - <b>cadre junior</b> , entre 4 et 8 ans d'expérience dans le métier : <b>5%</b> - <b>cadre confirmé</b> , entre 9 et 13 ans d'expérience dans le métier : <b>10%</b> - <b>cadre sénior</b> , entre 14 et 19 ans d'expérience dans le métier : <b>15%</b> - <b>cadre expert</b> , 20 ans et plus d'expérience dans le métier : <b>20%</b> <b>la durée dans d'échelon peut être réduite</b>	Le montant des éléments de la rémunération à la date du 2 décembre 2012 est un avantage acquis.  A partir de cette date, la majoration spécifique des cadres comme la prime d'ancienneté évoluera selon le nouveau dispositif...	<i>Idem que la recommandation patronale, mais dans l'avenant, cette majoration spécifique des cadres sera majorée, car elle rentre dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.</i>	<b>Recommandation patronale :</b> 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 !  <b>Avenant du 12.11.12 :</b> la carotte dans les échelon est toujours là, mais cette indemnité dite de technicité sera ajouté au salaire de base pour le calcul de la prime d'ancienneté..  <b>C'est manifestement un plus pour les cadres.. !</b>
<b>3. Reprise de l'expérience professionnelle</b>	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	<i>Reprise à 50% pour tous et reprise à 100 % de la majoration spécifique pour les cadres venant des établissements de la BASS</i>	<b>Recommandation patronale :</b> Négociera qui pourra !... Les salariés qualifiés dont les métiers sont recherchés plus que les autres..  <b>Avenant du 12.11.12 :</b> 50% au lieu de 30% : merci patron... ! On est loin du compte, quand même ... ! De plus, discrimination cadre/non cadre, avec la reprise à 100% de la technicité des cadres venant de la BASS

<p><b>4. Promotion</b></p>	<p>Le salarié promu, accède au coefficient de base de son nouveau métier, et garde l'intégralité de sa prime d'ancienneté.</p>	<p>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%. <b>Mais la prime d'ancienneté redémarre à 0%, dans le nouveau métier.</b></p>	<p>Les promotions effectuées avant le 2 décembre 2012, ne sont pas remises en cause.  La recommandation patronale s'appliquera sur les promotions suivantes.</p>	<p><i>reprise partielle de la proposition CFDT avec 50% de conservation de l'ancienneté sous forme d'indemnité calculée en points, avec redémarrage de la prime d'ancienneté à zéro.</i></p>	<p><b>Recommandation patronale :</b> 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.  <b>Avenant du 12.11.12 :</b> selon leurs coefficients, certains salariés ne se retrouveront pas non plus, dans cette mesure...</p>
<p><b>5. Récupérations des jours fériés</b></p>	<p>Les 10 fériés annuels plus le 1<sup>er</sup> mai sont récupérés, qu'ils soient travaillés ou coïncident avec un jour de repos....</p>	<p>Seuls les jours fériés travaillés feront l'objet de récupération, les fériés coïncidant avec un repos ne seront pas récupérés Pour le 1<sup>er</sup> mai, il sera fait uniquement application des dispositions légales, à savoir le paiement double.</p>	<p>Seul, les salariés inscrits à l'effectif au <b>1<sup>er</sup> décembre 2011</b>, pourront faire valoir cet avantage acquis.  Ici, contrairement aux points ci-dessus, la recommandation patronale ne préconise pas une l'application identique, aux salariés recrutés jusqu'au 2 décembre 2012.</p>	<p><i>- Jour férié travaillé = récupération</i>  <i>- Jour fériée coïncidant avec un jour non travaillé (autre qu'un jour de repos hebdomadaire) = récupération.</i>  <i>- Jour férié sur repos hebdomadaire = pas de récupération</i></p>	<p><b>Recommandation patronale :</b> Statuts différents dans l'entreprise : Il y aura ceux qui auront (avantage acquis) et ceux qui n'auront pas... !  <b>Avenant du 12.11.12 :</b> Le compte n'y pas... ! De plus, les salariés travaillant 7/7 et qui ont des repos hebdomadaires sur les lundis fériés et le jeudi de l'ascension, reste très perdants..  <b>Recommandation ou avenant :</b> <b>Toutes ces mesures économiques favorisent la division des salariés. L'égalité de traitement, c'est la récupération, pour tous, des 11 jours fériés.</b></p>
<p><b>6. allocation de départ à la retraite</b></p>	<p>Art 15.03.2.2 Indemnité de départ à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 à 15 ans de travail effectif : <b>1 mois de salaires</b> pour les non-cadres et 2 mois pour les cadres</li> <li>- 15 à 19 ans : <b>3 mois</b></li> <li>- 19 à 22 ans : <b>4 mois</b></li> <li>- 22 à 25 ans : <b>5 mois</b></li> <li>- 25 ans et plus : <b>6 mois</b></li> </ul>	<p>Indemnité de départ à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 à 14 ans : <b>1 mois</b> de salaire</li> <li>- 15 à 19 ans : <b>2 mois</b> de salaire</li> <li>- 20 à 24 ans : <b>3 mois</b> de salaire</li> <li>- 25 à 29 ans : <b>4 mois</b> de salaire</li> <li>- 30 à 34 ans : <b>5 mois</b> de salaire</li> <li>- 35 à 39 ans : <b>6 mois</b> de salaire</li> <li>- 40 et plus : <b>7 mois</b> de salaire</li> </ul>	<p>L'allocation de départ à la retraite ne constitue pas un avantage acquis individuel.  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><i>reprise de la proposition CFDT soit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 à 14 ans : <i>1 mois</i></li> <li>- 15 à 19 ans : <i>2 mois</i></li> <li>- 20 à 24 ans : <i>4 mois</i></li> <li>- 25 à 29 ans : <i>5 mois</i>,</li> <li>- 30 ans et plus <i>6 mois.</i></li> </ul> <p><i>Possibilité par accord d'entreprise, ou par négociation entre l'employeur et le salarié, de transformer une partie de cette allocation en réduction du temps de travail.</i></p>	<p><b>Recommandation patronale :</b> Aujourd'hui, c'est 6 mois de salaire pour 25 ans de travail effectif dans l'entreprise. Dans 2 ans, il faudra 35 ans. L'échelon supplémentaire à 7 mois pour 40 ans ne concernera que très peu de personne,.  <b>Avenant du 12.11.12 :</b> plus intéressant que la recommandation entre 20 et 30 ans, mais le compte n'y est pas ! Et, moins intéressant que la recommandation pour ceux qui auront atteint 40 et plus de carrière ... Le principe reste le même, enlever à certains pour donner à d'autres... !</p>

<p><b>7. Indemnité de licenciement</b></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>-Non cadres : Code du travail -Cadres : 1 mois par année d'ancienneté avec un plafond de 12 mois</p>	<p><b>Recommandation patronale :</b> Là encore, économie au détriment des salariés licenciés, surtout que les indemnités légales de licenciement risquent de baisser dans l'avenir. <b>Avenant du 12.11.12 :</b> ajoute une discrimination cadre/non cadre</p>
<p><b>8. Paiement des remplacements</b></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. De plus, l'ancienneté du salarié remplaçant est maintenue sur le nouveau coefficient. <b>Cas particulier :</b> 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. <b>Si cette différence n'est pas au moins de 10%. L'indemnité de remplacement sera portée à 10%...</b> <b>L'alinéa : « cas particulier » est supprimé</b></p>		<p><i>idem</i></p>	<p>Dans ces conditions, qui demain acceptera de remplacer un ou une collègue absent, classé à un coefficient supérieur ?</p>
<p><b>9. Calcul des heures supplémentaires</b></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 : - 25% de la 71<sup>e</sup> à la 86<sup>e</sup> heure par deux semaines consécutives - 50% au-delà de la 86<sup>e</sup> par deux semaines consécutives</p>	<p>Acquis individuel pour les salariés qui bénéficiaient de cette mesure et qui ont été recruté avant le 2 décembre <b>2011</b></p>	<p><i>idem</i></p>	<p><b>Recommandation patronale :</b> Perte de revenu importante, pour les salariés qui ne bénéficiaient de cette mesure, ou qui ont été recruté à partir du 2 décembre 2011. <b>Avenant du 12.11.12 :</b> la perte sera pour tout le monde..! embauchés avant et après le 2 décembre 2011 (accord collectif).</p>

<b>10. Procédure disciplinaire</b>	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 ....	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		<i>1 sanction avant le licenciement disciplinaire</i>	<b>Recommandation patronale</b> : Retour au code du travail ... L'employeur pourra licencier plus facilement, et renforcement des moyens de pression sur les salariés <b>Avenant du 12.11.12</b> : retour sur 1 sanction, mais pas 2 ... !
<b>11. Attributions des délégués du personnel</b>	Art 03.01.6 Les DP sont informés des licenciements pour motif disciplinaire, <b>avant</b> exécution de la décision.	Suppression de cet article.		<i>Information des D.P. <b>après</b> le salarié sur son licenciement, sauf si opposition de celui-ci.</i>	<b>Recommandation patronale et Avenant du 12.11.12</b> : Quand, on veut licencier c'est facile de trouver une faute et cela évite tout recours collectif en amont.
<b>12. Information des délégués syndicaux en cas de licenciement économique</b>	Art 15.02.1.6.1 : Les délégués syndicaux doivent être consultés en cas de licenciement économique.	Suppression de cet alinéa		<i>Consultation des DS</i>	<b>Recommandation patronale</b> : La FEHAP veut contourner les syndicats, alors que la situation économique des établissements est difficile et qu'ils sont sous le diktat des ARS. <b>Avenant du 12.11.12</b> : retour au texte conventionnel d'origine.
<b>13. Collèges électoraux</b>	Art A2.2 métiers non cadre classés dans le collège cadres.	Suppression de l'alinéa. Ces métiers seront classés dans le collège employés.		<i>idem</i>	Pour rappel ; Sud défend l'idée d'un collège unique.
<b>14. Prime décentralisée</b>	Art A31.3 : Il n'était pas stipulé que les modalités d'attributions de cette prime devaient faire l'objet <b>en priorité d'un accord d'entreprise</b> ... 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.
<b>15. Intégration des nouveaux métiers</b>					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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> décembre 2011, pourront faire valoir la récupération des jours fériés comme avantage acquis individuel.

**\*\*Avenant 2012-04 signé par la CFDT et la CGC : CADUQUE** ce jour, en raison de l'opposition majoritaire des organisations syndicales CGT , FO, CFTC

**Rappel** : Si la recommandation patronale en tant que décision unilatérale de l'employeur, ne fait pas échec à la règle du maintien des avantages individuels acquis, un avenant en tant qu'accord collectif supprime les avantages acquis...