

LA LETTRE AUX SYNDICATS

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

SUPPLÉMENT SANTÉ PRIVÉE - n°197 -JUN 2023

0,40€ Diffusion gratuite aux syndicats

SANTÉ FO



SOMMAIRE

- ÉDITO	1
- Pétition SALAIRES.....	3
- Flash Infos EFS	5
- Compte-rendu CMP 3SMS du 13/06/2023	7
- Compte-rendu CPPNI FHP du 19/06/2023	10
- Compte-rendu CPPNI FHP du 30/06/2023	13
- Communiqué	14

Édito

Macron passe en force, la colère grandit dans tout le pays

14 jours de grèves et de manifestations, 5 mois de combat pour dire « Non à la réforme des retraites, Non aux 64 ans, Non à l'accélération de la réforme Touraine ». Face aux millions de travailleurs, étudiants et retraités qui se sont dressés, Emmanuel MACRON et son gouvernement ont répondu par un déni de démocratie permanent utilisant tous les articles de la Constitution lui permettant de passer en force (49.3, art 40, 47-1...).

Cette situation aboutit à nourrir une immense colère dans tout le pays. Le 27 juin, un adolescent de 17 ans est mort à Nanterre après avoir été victime d'un tir de police. Il est mort pour un refus d'obtempérer. Partout dans le pays, la jeunesse s'est soulevée.

Ne faut-il pas voir un lien entre ces événements et la politique autoritaire et de régression sociale du gouvernement qui va crescendo et que notre organisation syndicale dénonce et condamne ?

Ne faut-il pas faire un lien entre cette colère immense et l'inflation qui plonge des populations entières dans le dénuement le plus total, contraintes de recourir aux associations caritatives pour pouvoir survivre ?

16% des Français ne mangent pas à leur faim selon un rapport du Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de



La Lettre aux syndicats - Santé
Directeur de la Publication : Didier BIRIG
Impression et diffusion :
Société Édition Tribune - Public & Santé
153-155, rue de Rome 75017 PARIS
Tél. : 01 44 01 06 00
N° de Commission Paritaire : 0925 S 07484
ISSN N° 1774 - 1874

Vie (CREDOC).

Ne faut-il pas faire un lien entre cette colère immense et la réforme de l'assurance chômage qui exclut les salariés les plus précaires ?

Pour notre Union Nationale FO de la Santé Privée, il y a urgence :

- à en finir avec le blocage des salaires qui est de fait une baisse des salaires
- à pourvoir les dizaines de milliers de postes vacants dans la santé publique comme dans la santé privée

Nous savons tous dans nos établissements, les mois d'été sont devenus les pires mois de l'année, notamment en termes de dégradations des conditions de travail et de fermetures de lits.

C'est pourquoi notre Union Nationale FO de la Santé Privée a décidé de préparer, sans attendre, y compris pendant les mois d'été, les conditions de préparation du rapport de force.

Nous invitons nos syndicats à engager une large campagne de signatures de la pétition suivante : « **Assez de perte de pouvoir d'achat, Augmentez les salaires maintenant !** »

FO

LES SALAIRES NE SONT PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI





PÉTITION

Assez de perte de pouvoir d'achat, Augmentez les salaires maintenant !

Nous, salariés de la Santé Privée, du fait de l'inflation, nous sommes tous confrontés à une perte sans précédent de notre pouvoir d'achat (35% depuis 20 ans).

Dans le **secteur non lucratif**, la FEHAP (Fédération d'Employeurs) a clairement signifié qu'en accord avec le gouvernement, plus aucune négociation ne se fera en dehors du projet patronal de Convention Collective Unique Étendue. Clairement cela signifie que les salariés de la santé privée à but non lucratif n'obtiendraient pas d'augmentation de salaire avant longtemps. La négociation d'une convention collective nationale étendue, pour qu'elle aboutisse, peut durer de 3 à 5 ans.

Dans le **secteur lucratif** (CCU FHP), ce sont 36 coefficients qui se retrouvent en dessous du SMIC. Cette situation engendre un tassement de la grille et remet gravement en cause la reconnaissance des diplômes et des qualifications. Cette situation constitue un obstacle majeur au recrutement et entraîne une vague de démissions massives dans les établissements.

Dans le **secteur libéral**, les salaires ne sont pas à la hauteur de l'inflation.

Cela suffit ! Salaires et effectifs, tout est lié !

- Nous exigeons des Fédérations d'Employeurs une augmentation immédiate des salaires au minimum à la hauteur de l'inflation.
- Nous sommes prêts à nous mobiliser avec les salariés et les organisations syndicales qui partagent cette revendication.
- Nous sommes prêts à recourir à la grève si besoin.

Je signe la pétition

Établissement :

NOM	PRÉNOM	SIGNATURE

FO défend les droits des employés, des TAM et des cadres

QUALIFICATION DU PERSONNEL

La direction souhaite faire évoluer le décret portant sur la qualification des personnels de l'Etablissement Français du Sang.

Dans ce projet, présenté au CSEC, la direction souhaite :

- **IDE de supervision** : suppression de la nécessité d'avoir 2 ans d'expérience dans l'activité de collecte. L'habilitation seule sera nécessaire.
- **Prélèvement d'aphérèse** : ouverture aux étudiants en médecine ayant validé leur 2^{ème} année du 2^{ème} cycle des études médicales, après habilitation.

De plus, l'EFS profite de l'évolution du décret pour **ajouter la possibilité pour l'établissement de mettre en place les modalités organisationnelles permettant de satisfaire aux besoins en matière de produits sanguins labiles.**

FO dénonce l'introduction de cette possibilité, qui permet à l'EFS de faire travailler son personnel les dimanches et jours fériés pour tous les services en particulier les activités de collectes, préparation et qualification biologique du don.

Alors que l'EFS ne respecte déjà pas le code du travail et l'ANAT, l'établissement compte-t-il encore moins respecter vos droits ? FO fera en sorte que cela ne soit pas le cas.

Il est inadmissible que l'EFS veuille encore davantage dégrader la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, alors qu'elle est déjà difficile avec les nombreuses modifications de planning !!

SITUATION ECONOMIQUE DE L'EFS

La situation continue à se dégrader. **Les cessions de CGR affichaient -6,7% fin avril et -6% fin mai par rapport au prévisionnel.** Cette tendance à la baisse semble donc se confirmer.

La nouvelle estimation de trésorerie de l'EFS fait craindre un dépassement du découvert autorisé de 20M€ fin octobre. **Ce découvert devrait atteindre 39 M€ au 31 décembre 2023.**

Pour faire face à cette situation, l'EFS a fait une demande de subvention exceptionnelle pour éviter au maximum l'utilisation du découvert autorisé, extrêmement coûteux.



Un budget rectificatif sera présenté au prochain conseil d'administration, basé sur **une baisse des cessions estimée à 4,5% pour les CGR et à 6% pour les plasmas thérapeutiques.**

Ce nouveau budget prévoit une augmentation des prélèvements de plasma d'aphérèse LFB de 45% par rapport à 2022, contre 30% initialement.

Les élus du CSEC interpellent la direction sur la faible fréquentation des donneurs de plasma actuellement, rendant cet objectif difficile à réaliser.

Pour la direction, la baisse de l'absentéisme permet de retrouver doucement sa capacité opérationnelle afin d'atteindre ces objectifs. Toutefois, elle reconnaît faire face à une baisse de la mobilisation des donneurs.

ENTRETIENS ANNUELS

Vous avez reçu par mail l'information **que les entretiens annuels seront dorénavant réalisés sous format digital.**

La préparation de ces entretiens doit se faire sur votre temps de travail et des PC sont spécialement prévus à cet effet.

Cette évolution va permettre une meilleure gestion des données par la DRH. **Toutefois, les syndicats ont voté CONTRE au CSEC, car il est possible pour l'encadrement N+2 d'ajouter un dernier commentaire une fois l'entretien fini, s'il a délégué l'entretien au N+1.**

Pour FO, cela est inconcevable que des commentaires puissent être ajoutés, sans que le salarié ne soit au courant et ne puisse y répondre.



Lors des discussions avec la direction nationale, FO a argumenté pour supprimer cette option, en vain.

De ce fait, **le syndicat FO dénonce ce projet qui conduit à réaliser des entretiens individuels sans relation de confiance, puisque le manager peut dire une chose et écrire autre chose, sans que le salarié ne le sache.**

FO vous conseille donc de ne pas valider informatiquement ces entretiens

Pour toutes questions ou problèmes, utilisez le formulaire accessible à partir de ce lien :

<https://fo-efs.org/reclamations> ou du QR Code

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Les élections professionnelles permettant de choisir vos représentants auprès de la direction se dérouleront du :

- ↪ 12 septembre au 19 septembre pour le premier tour
- ↪ Éventuellement un deuxième tour du 3 octobre au 10 octobre

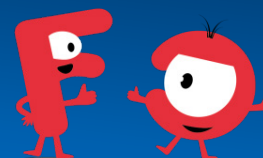
Ces élections sont essentielles pour vous car elles vous assurent d'être bien représentés. C'est pour cela qu'il faut voter pour FO.

Les candidats FO mettront toute leur énergie pour défendre vos intérêts dans les différents projets de la direction.

Voter pour FO, c'est également la garantie de voter pour un syndicat qui négocie les accords collectifs afin d'augmenter vos salaires et améliorer vos conditions de travail. Ce qui n'est pas le cas de tous les syndicats.

FO LE CSE, ÇA VOUS CONCERNE !

Si vous aussi vous souhaitez vous engager à améliorer les choses, rejoignez-nous sur les listes FO : contact@fo-efs.org



Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée
Fédération Nationale de l'Action Sociale

TOUJOURS RIEN POUR LES SALAIRES

Ordre du jour

1. Approbation du PV de la Commission Mixte Paritaire du 23 mai 2023
2. Demande d'un accord pour la revalorisation de tous les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (« 183€ pour tous »).
3. Proposition d'avenant à l'accord CPPNI du 29 octobre 2019.
4. Salaire minimum conventionnel de branche.
5. Négociation CCUE (Classification et rémunération ; données chiffrées).
6. CPPNI d'interprétation.
7. Révision des plafonds de remboursements des frais des salariés mandatés aux réunions des instances paritaires du secteur fixés par l'Association paritaire de financement des instances paritaires.
8. Questions diverses.

1. Approbation du PV de la Commission Mixte Paritaire du 23 mai 2023

Le PV est approuvé après des demandes de modifications.

2. Demande d'un accord pour la revalorisation de tous les métiers du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (« 183€ pour tous »).

Le blocage persiste. AXESS répète inlassablement les mêmes arguments et éléments de langage. Le ministère a posé une condition pour le déblocage de financements supplémentaires, celle de conclure un accord sur les classifications et rémunération en 2023. Les employeurs ne cessent de répéter qu'il s'agirait là d'une « opportunité ». Pour FORCE OUVRIÈRE, il n'en est rien. Ce n'est là que chantage et mensonge. **Seuls les 183€ pour tous et l'augmentation générale des salaires serait à même de répondre à l'urgence de la situation.**

Pour AXESS, il n'est pas question d'un « rapprochement » entre les différentes conventions collectives existantes pour créer une convention collective unique, mais d'une création ex nihilo... Créer à partir de rien et balayer littéralement l'existant !

Cette conception de la négociation rencontre une désapprobation unanime.

FORCE OUVRIÈRE demande une suspension de séance.

Pas question cette fois-ci de quitter la table de négociation pour les autres organisations syndicales, chacune s'imaginant pouvoir faire valoir leurs positions, ou tout du moins pousser les employeurs à se révéler.

Pour FO, rester à cette table de négociations dans une situation où la revendication des 183€ pour tous n'est pas satisfaite participe à renforcer les employeurs dans leur position. Cette analyse s'est confirmée à la fin de la journée : AXESS s'est finalement félicitée de cette journée de négociation et de la qualité des échanges...

3. Proposition d'avenant à l'accord CPPNI du 29 octobre 2019.

SUD présente une contre-proposition à la proposition d'AXESS. Pour rappel, cet avenant n'est rien d'autre qu'un accord de méthode grossièrement déguisé. C'est l'occasion pour AXESS de conforter ses positions en considérant que la négociation suit son cours... Et en profite pour rappeler que la revendication des 183€ pourra être satisfaite grâce à leur projet de nouvelle classification/rémunération mais reste ouverte à la discussion...

Pour FO, l'évidence est là : sans avenant ou accord de méthode, aucune négociation n'est ouverte !

4. Salaire minimum conventionnel de branche.

AXESS présente ses chiffres et son outil de chiffrage. FO interpelle les employeurs par une question simple : comment pourrait-on comparer deux systèmes aussi différents ? Comment comparer l'existant (les CCN) à une pure fiction (leur projet de CCUE) ? La réponse est technique et peu convaincante... Puisque l'explication repose sur des conjectures !

AXESS énonce clairement sa volonté de supprimer les grilles Parodi.

Pour FO, AXESS nous renvoie à la situation que les salariés connaissaient avant les grilles Parodi ! La conception des employeurs est rétrograde puisqu'elle individualise les salaires... C'est précisément cette individualisation des salaires – et les inégalités qu'elle porte – que les grilles Parodi sont venues sinon supprimer, du moins réduire. Adosser les salaires à l'emploi plutôt qu'à la qualification (c'est-à-dire à la personne elle-même), constituerait donc un recul historique. C'est le paiement à la tâche, c'est l'assujettissement à l'activité, c'est l'exploitation ; alors que la qualification et le diplôme s'inscrivent quant à eux dans un processus d'émancipation.

Le document de la FNAS FO « L'arnaque salariale » que vous trouverez sur le site fédéral est une réponse aux mensonges des employeurs.

Cette analyse est partagée par une majorité d'organisation syndicale.

5. Négociation CCUE (Classification et rémunération ; données chiffrées).

Ce point n'est pas abordé à la demande d'AXESS.

6. CPPNI d'interprétation.

FORCE OUVRIÈRE rappelle la loi en la matière. On ne peut tout renvoyer au Conseil de Prud'hommes. La commission paritaire d'interprétation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention. Les partenaires sociaux décident des effets juridiques qu'ils souhaitent donner aux avis rendus par la commission paritaire d'interprétation : avis non contraignants ou avis à valeur d'avenant interprétatif.

7. Révision des plafonds de remboursements des frais des salariés mandatés aux réunions des instances paritaires du secteur fixés par l'Association paritaire de financement des instances paritaires.

Pour FO, la révision à la hausse des bases de remboursement a minima à hauteur de l'inflation est nécessaire. De la même manière, le financement à hauteur des besoins du fonctionnement des DR CPNE est une évidence et devrait s'imposer.

Pour AXESS, il faut analyser cette question dans sa globalité et faire preuve de responsabilité. FO s'insurge contre ces insinuations inacceptables ! Serions-nous des irresponsables ?! Les Organisations syndicales rappellent que l'AFIP dispose de plus de 1,4 millions d'euros de réserves et que les sommes collectées sont plus que suffisantes pour financer ces demandes. FO rappelle également que les fonds en question n'appartiennent pas aux employeurs... Il s'agit de salaires ! Et qu'à ce titre, ils ne peuvent légitimement s'en octroyer la gestion.

AXESS dit attendre depuis un an la conclusion de l'accord CPPNI et fustige les organisations syndicales pour leur inertie... Et en retour, ces dernières rappellent aux employeurs que des propositions concernant les DR CPNE sont quant à elles sur la table depuis 2019 !

En conclusion, AXESS se félicite de la bonne tenue de cette réunion et de l'avancée des négociations... Cette déclaration provoque une vive réaction de certaines organisations syndicales qui ne partagent pas ce sentiment.

Pour FO, aucune issue n'est possible ni désirable en dehors d'un abandon total du projet employeur.

Pour la réunion du 11 juillet prochain, l'ordre du jour est reconduit.

Pour la délégation FO : David LEGRAND et Michel POULET.



F.H.P.

Fédération de l'Hospitalisation Privée
Convention Collective Unique du 18 avril 2002.
Etendue le 29 octobre 2003. Parue au Journal Officiel du 15 novembre 2003.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 19 JUIN 2023

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

Étaient présents pour FORCE OUVRIERE :

- Delphine VOISIN
- Carmen CATARINO
- Sophie DEBAS
- Ludovick BONKOWSKI
- Marie Thérèse FELIX NAIX

Étaient présentes pour les Organisations Syndicales : C.G.T- CFDT - UNSA

Étaient présents pour les employeurs La FHP - SYNERPA - CNETH

1 - Accord de transposition :

Il est apporté des modifications aux articles 1.2.2 et 3 sur les modalités de transposition des emplois.

Concernant la transposition de l'ECR expérience professionnelle, FO interroge les dispositions de l'accord de transposition qui prévoit que le taux de l'ECR expérience professionnelle est reprise par l'employeur, selon les règles relatives à la reprise d'ancienneté dans l'emploi, en vigueur à la date d'embauche. Il est précisé que les non-soignants avaient une reprise à 50% de l'ancienneté alors que les prochains embauchés auront une reprise totale de l'expérience professionnelle.

La FHP considère que parfois les 50% peuvent être plus favorables que les 100% demain !

La CFDT souhaite que des exemples soient intégrés dans le guide paritaire, pour une visibilité des DRH, salariés. La CFDT dit « s'être pris la tête pour bien comprendre l'expérience professionnelle » et conclut que cela n'est pas clair.

CFDT et UNSA sont d'accord pour cette écriture. **FO ne se prononce pas, voulant vérifier cette pseudo-évidence.**

Concernant le secteur du thermalisme, les dispositions spécifiques sont ajoutées comme l'ajout d'un paragraphe sur la reconduction des contrats saisonniers.

Le CNETH demande du temps pour rejoindre l'avenant 33 expliquant que de nombreux emplois n'ont pas été cotés et voudrait continuer à appliquer leur classification actuelle.

Pour FO, il faut que l'ensemble des emplois du thermalisme soient intégrés dans la CCN.

Le CNETH ajoute que les exemples les plus récurrents seront repris dans le guide paritaire.

Les notions d'ancienneté et expérience professionnelle n'existaient pas dans la classification du CNETH. Selon eux, pour éviter les risques de re-calcul postérieur surtout après la fin des contrats des saisonniers et qui n'auraient pas justifiés en temps et en heure de leur expérience. Le CNETH propose un délai de 1 mois à partir de la prise d'effet du contrat, sachant que certains saisonniers sont recrutés avant la prise d'effet de leur contrat. formuler si saisie par les prud'hommes. En attente Acté par toutes les OS.

SYNERPA demande la suppression de l'ER référent hébergement, c'est une erreur, l'ER est **responsable hébergement** niveau 11. Le référent hébergement peut être une mission supplémentaire valorisée par un ECR. Cette mission est un pré requis du responsable hébergement.

Maîtresse de maison niveau 8 correspond à gouvernante.

Au retour de la suspension de séance, les employeurs proposent quelques aménagements. Les employeurs souhaitent mettre l'accord à signature ce jour.

L'UNSA, comprenant enfin le risque d'absorption des «mesures établissements», demande un délai de réflexion, d'analyse et de concertation interne et précise qu'elle souhaite que l'accord sécurise les acquis.

Pour les employeurs, ce n'est juridiquement pas possible et cela serait discriminatoire pour les nouveaux embauchés....

Le représentant du ministère propose une note juridique.



F.H.P.

Fédération de l'Hospitalisation Privée
Convention Collective Unique du 18 avril 2002.
Etendue le 29 octobre 2003. Parue au Journal Officiel du 15 novembre 2003.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 19 JUIN 2023

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

FHP précise que les primes sont exclues de la RAG, dans beaucoup d'accords d'entreprises et que cela relève du niveau de l'entreprise.

FO rappelle s'être longuement exprimée sur l'avenant 33 et ses effets comme les pertes de droits ou d'acquis, le gel des salaires, etc..

Ayant eu des difficultés de connexion durant la réunion, **FO voudrait revenir sur la transposition de l'expérience professionnelle différente entre les nouveaux embauchés et ceux déjà en poste au moment de la transposition. FO demande une garantie sur l'égalité de traitement pour ces deux salariés.**

FHP explique que nous avons une garantie par ce texte ajouté : les entreprises veilleront, en particulier en 2024, au respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés en poste à la date de transposition de l'accord et les salariés recrutés après la date de transposition de l'accord, occupant le même emploi et placés dans une situation identique au sein de l'entreprise. Le cas échéant, la commission paritaire d'application de l'accord pourra être saisie par le salarié dans les conditions prévues par l'article 1.2.3 du présent accord.

D'abord ce texte n'est pas opposable : les employeurs veilleront et en particulier pour l'année 2024. De plus, permettre la saisine de la commission paritaire de transposition interne ne garantit pas une issue favorable puisque la décision reviendra à l'employeur.

Les employeurs appuient sur l'urgence de la signature de cet accord, car ils sont en « négociation » pour obtenir le financement avec la révision du PLFSS et le PLFSS de 2024.

L'UNSA maintient qu'elle a besoin de temps d'analyse et de concertation sur la question de la non-sécurisation des primes établissement.

Il est donc proposé la tenue d'une CPPNI en visio le 30 juin 2023.

2 - Guide paritaire version 0 :

Le guide paritaire présenté comporte simplement les définitions simples de l'ensemble des ER.

Pour la CPPNI du 5 juillet, il faudra ajouter des éléments pédagogiques pour expliquer le travail.

Pour les employeurs, il faudrait illustrer chaque fiche emploi avec des missions (non exhaustif) pouvant accorder un ou des ECR compétences.

La FHP rappelle que le préambule prévoit que la liste n'est pas exhaustive et ne s'impose pas.

Pour ELSAN, le guide doit être au plus proche du terrain et ne peut être exhaustif ni prescriptif.

La CFDT va dans le sens d'ELSAN il faut être exhaustif et mettre la pesée des emplois dans le guide à titre d'exemple. La FHP est d'accord avec cela. La pesée sera jointe au guide.

Débat : Les ECR compétence transversaux présents dans plusieurs ER ou ERA sont à réfléchir ex Ssiap sur des emplois autres que la sécurité incendie. Le brancardier mortuaire a une certification à valoriser comme les habilitations, afgsu, brancardiers, bloc.

Pour la FHP il faut regarder ce qui relève intrinsèquement de l'emploi et ce qui est « un plus ». Elle refuse de valoriser les habilitations nécessaires pour le maintien dans l'emploi, mais propose de les ajouter dans les pré-requis de l'emploi.

Pour la CFDT, il faut valoriser par un ECR compétences, les personnels qui font des glissements de tâches.

FO déclare que le guide paritaire ne doit pas valider les glissements de tâches. Il faut encourager les formations.

Le Synerpa rejoint notre position : il faut valoriser le développement de compétence via le processus de formation.

Pour KORIAN ce n'est pas la tâche qui fait l'ECR, mais l'entrée en vae par exemple.



F.H.P.

Fédération de l'Hospitalisation Privée
Convention Collective Unique du 18 avril 2002.
Etendue le 29 octobre 2003. Parue au Journal Officiel du 15 novembre 2003.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 19 JUIN 2023

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

La CFDT se dit d'accord avec les propos tenus, mais que fait-on pour les salariés qui font des glissements de tâches ?

Mr Billou du SYNERPA : Certes, il existe des glissements de tâches, mais le valoriser dans le guide est dangereux. Il faut favoriser la formation comme la VAE pour les fonctions identifiées.

FO rappelle la philosophie de début, les ECR compétences reconnaissent des diplômes, les certifications (DU), et l'évolution des métiers du thermalisme par compétences additionnelles.

La CGT rejoint FO.

Prochaine CPPNI : le 30 juin 2023



F.H.P.

Fédération de l'Hospitalisation Privée
Convention Collective Unique du 18 avril 2002.
Etendue le 29 octobre 2003. Parue au Journal Officiel du 15 novembre 2003.

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 30 JUIN 2023

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

Étaient présents pour FORCE OUVRIERE :

- Carmen CATARINO
- Sophie DEBAS
- Ludovic BONKOWSKI

Étaient présentes pour les Organisations Syndicales : C.G.T- CFDT - UNSA

Étaient présents pour les employeurs La FHP - SYNERPA - CNETH

Cette visioconférence a été décidée le 19 juin quand l'UNSA a compris que l'avenant 33 allait absorber les mesures établissements...

En préambule, la FHP a informé de leurs démarches pour obtenir les financements de l'avenant 33 dans le PLFSS de 2024. De même qu'ils demandent une enveloppe supplémentaire suite à l'annonce de l'augmentation des personnels hospitaliers du public.

L'UNSA demande une sécurisation des acquis par l'ajout d'un article :

*1.6. Indemnité différentielle de transposition :
L'application de l'avenant 33 ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération annuelle brute des salariés en poste au moment de l'application de celui-ci.*

La différence entre le salaire annuel brut calculé selon le texte conventionnel jusqu'à lors applicable et le salaire brut annuel calculé conformément aux règles prévues dans l'avenant 33 pourra être traduite sous forme d'une indemnité différentielle de transposition dont la base sera la somme qui restera acquise durant l'ensemble de la carrière et dont l'évolution sera identique à celle du RMAN du niveau auquel appartient le salarié. L'évolution de ce différentiel ne pourra pas être défavorable aux salariés.

Les uns après les autres, les patrons disent que ce sera retoqué, que ce n'est juridiquement pas possible...

Pour FO, l'indemnité différentielle est possible mais

le caractère évolutif peut poser problème (comment imposer l'évolution mécanique d'une indemnité qui existerait en raison d'accords d'entreprise en vigueur au moment de la transpo ? Quid de la disparition de ces accords ?)...

FO et CGT ont rappelé ne pas être signataire de l'avenant 33 et ont retoqué l'UNSA sur le caractère facultatif de leur proposition « pourra être traduite », soulignant qu'elle doit être opposable si elle est créée.

Tout le monde étant sans voix à 9h30, FO a donc proposé que l'on discute dans le cadre de cet accord de transposition, des autres dispositifs de l'avenant 33 qui posent problème notamment :

- le positionnement des statuts professionnels des niveaux 11 à 13,
- Le déroulement de carrière moins favorable
- L'assiette et le calcul des indemnités de sujétion, moins favorable : un taux indexé à la RMAN de niveau 2
- Les régularisations ne doivent pas être versées après le 31/12 mais mensuellement : je leur ai dit que les salariés remplissent leur frigo tous les mois et pas une seule fois par an.

Bref, personne n'a voulu en débattre...

La partie patronale est désabusée car l'UNSA déclare ne pas signer l'accord de transposition si les acquis ne sont pas sécurisés : pas d'accord de transpo = pas d'avenant 33 (stipulé dans l'avenant 33)!

Les patrons n'ont qu'une option : défendre le caractère illégal de cette indemnité différentielle de transposition pour que l'UNSA l'abandonne et signe cet accord de transposition.

Il est convenu que nous reprenions le débat lors de la CPPNI du 5 juillet. Chacun doit se pencher sur le côté juridique... Le représentant du ministère va tenter d'avoir un éclairage de la DGT pour le 5 juillet...

Fin à 9H45



Communiqué de soutien aux salariés grévistes des Thermes de VICHY

Les salariés des thermes de VICHY sont, depuis le vendredi 16 juin, en grève, avec leur syndicat FORCE OUVRIÈRE.

Ils ont cessé le travail pour deux raisons :

1. Ils sont épuisés par leurs conditions de travail déplorables qui se dégradent de jour en jour.
2. Malgré une inflation écrasante, la majorité des salariés des termes de VICHY sont payés au SMIC. Ils revendiquent une augmentation significative de 5% des salaires pour tous, afin de reconnaître leur implication et leur travail fourni.

Depuis le début de la grève, la seule réponse de la direction a été de refuser d'ouvrir des négociations franches et loyales.

L'Union Nationale des syndicats de la santé privée FORCE OUVRIÈRE soutient les salariés en grève avec leur syndicat pour obtenir satisfaction sur leurs légitimes revendications !

Elle demande que dans les plus brefs délais, la direction des termes de VICHY ouvre des négociations sincères et loyales avec les grévistes et leur syndicat pour mettre fin à cette situation.

Paris, le 26 juin 2023

FO

LES SALAIRES NE SONT PAS L'ENNEMI DE L'EMPLOI





Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée FORCE OUVRIÈRE
153-155, Rue de Rome - 75017 PARIS
tél: 01.44.01.06.10 mail : secretariat@unsfo.org
site internet : www.unsfo.org