

Flash CPPNI CCN51 – 2 février 2021

Une CPPNI d'après la trêve des confiseurs aux perspectives confinées... et confites dans l'iniquité !

1. Suites de la transposition des mesures salariales du Ségur de la santé

En dépit de toutes les actions menées par l'ensemble des partenaires sociaux, les tutelles font la sourde oreille face aux 'oubliés' du Ségur de notre secteur, **avec une fin de non-recevoir non acceptable** pour les salariés du secteur sanitaire exclus (Centres de santé, GIE et professionnels médicaux) pour lesquels, le dossier est déclaré clos.

Idem pour les secteurs social et médico-social hors EHPAD qui bénéficient cependant in extrémis d'un « rattrapage limité et inégalitaire » via la mission de Michel Laforcade, mandatée par Jean Castex, afin d'expertiser pour le secteur médicosocial, les axes de revalorisation des métiers écartés du Ségur tant dans la fonction publique hospitalière (FPH) que dans les secteurs privés solidaire ou lucratif. Trois réunions de concertations ont été planifiées avec les partenaires sociaux et les fédérations patronales...avec des avancées très inégales selon les secteurs:

- Satisfaction pour les partenaires sociaux de la FPH qui obtiennent, au terme de la 2^e réunion du 27 janvier, l'extension du CTI (IF Ségur 'publique' #183^E nets) à l'ensemble des professionnels de leurs établissements médico-sociaux (environ 20000 agents), à condition que ces derniers soient rattachés à un établissement public de santé et ceci à partir du 01/07/21.

- En revanche : **incompréhension totale pour les organisations syndicales comme patronales de notre secteur** car à périmètre égal, seuls quelques métiers paramédicaux (IDE, AS et AES et peut-être kinésithérapeutes, psychomotriciens et ergothérapeutes) seront éligibles à une IF Ségur bis. Tous les autres personnels des structures concernées (filières administratives, techniques, éducatives et sociales...) en resteront a priori complètement écartés avec un risque majeur de créer de nouvelles inégalités de traitement entre les salariés d'un même établissement du handicap, non rectifiables via la négociation de branche...

A ce constat, s'ajoute celui d'une vraie rupture d'égalité entre secteurs public et privé associatif qui mobilise actuellement l'ensemble des fédérations patronales concernées.

2. Problématiques rencontrées au sein des établissements FEHAP quant à la mise en application des 'mesures Ségur'

Le financement de cette prime Ségur par les ARS sur le plan national est plus que chaotique car certaines régions ne l'ont toujours pas reçu et certains établissements ont dû la mettre en place sur leurs fonds propres. La FEHAP a rappelé que ce financement était de principe acquis sur le plan national mais qu'à contrario cette **disposition salariale pérenne** restait subordonnée à la perception effective par les établissements des vecteurs de financement en provenance des ARS. Nous serons donc très **vigilants...** Tout comme vous, dans vos établissements. **Tolérance zéro** sur ce point !

Il a été également question de problématiques d'interprétation quant à la déclinaison de la mesure Ségur. Nous rappelons que les CDD, présents à l'effectif à date d'éligibilité, doivent en bénéficier! Vigilance également, dans vos établissements, sur les mécanismes de proratisations : la prime Ségur n'a pas été pas construite sous l'angle d'une prime d'absentéisme !





3. Négociations à venir en 2021

La révision des classifications de la CCNT51 a été actée par le CA de la FEHAP et fait l'objet d'un calendrier chargé de négociations paritaires pour 2021. Il s'agit, en substance, de refondre l'intégralité des grilles de classification de la CCN51 sous un angle permettant de reconnaître et de valoriser équitablement les parcours professionnels, tout en tenant compte des logiques actuelles d'employabilité et de carrière. Nous sommes, à ce stade, dans un discours 'RH' très conceptuel, assez alambiqué et trop peu modélisé et chiffré pour en tirer des projections concrètes.

Pour le moment, la FEHAP demeure sur l'exigence d'une rénovation menée à coût constant, ce qui semble peu plausible en pratique. Il va donc lui falloir trouver des moyens supplémentaires pour financer une telle ambition. **Nous avons d'ores-et-déjà posé un certain nombre d'attendus qui, s'ils ne sont pas respectés, seraient autant de points bloquants la négociation pour la CFE-CGC.** Ce sera tout particulièrement le cas, par exemple, des dispositions conventionnelles dédiées à l'encadrement (technicité...) et du traitement de l'ancienneté qui, à ce jour, garantissent une partie des niveaux de leur salaire.

A noter que NEXEM démarre le même processus avec la CCN66 en adoptant une méthodologie identique. La FEHAP ne nous a pas caché que ces similitudes s'inscrivent dans une perspective « *prévisible mais non programmée* » d'une convergence des textes conventionnels voulue par la DGT...

Prochain épisode 9 mars 2021...

Les négociateurs CFE-CGC

Isabelle CARESMEL, Sergine HECKEL, Denis JAUDOIN, Hervé VIENNET

