



Dossier CCN 51

Éléments Historiques.

Aspects Juridiques & Argumentaire.

(mis à jour le 29 octobre 2012)

Éléments historiques

Devant l'insuffisance des moyens budgétaires alloués pour le fonctionnement des Etablissements, les associations de la Branche BASS (CC51, CC66, CHRS, CLCC (Centres de Lutte Contre le Cancer), Croix Rouge) plutôt que d'affronter les Pouvoirs Publics et réclamer les moyens nécessaires, ont cherché à faire des économies sur la masse budgétaire à leurs yeux la plus « coûteuse » : les personnels.

Plusieurs « révisions » ont été opérées dans les conventions. Retenons celle de la 51 en 2003, révision signée par la Cfdt. Actuellement, une révision est également en cours dans la 66.

La Fehap (organisation patronale hégémonique dans le secteur 51 alors qu'il y en a deux dans la 66) a décidé en 2010 d'engager une nouvelle révision espérant obtenir une nouvelle signature...et rogner encore sur les droits collectifs des salariés.

Dans l'ensemble de la convention, la FEHAP ne voulait modifier « que » 15 articles mais pas des moindres puisque portant sur les salaires, la reprise d'ancienneté, le licenciement, la promotion professionnelle, les heures sup, la majoration des cadres, le départ en retraite, etc...

Devant la résistance des salariés (mobilisations Sud à la Défense, Lyon, Nantes) et celle des syndicats en commission paritaire, la FEHAP a fait un coup de force en août 2011 et a dénoncé la convention collective. Initialement elle ne voulait dénoncer que ces 15 articles mais ceci est juridiquement impossible : en droit, on dénonce TOUT l'accord ou rien.

Ce coup de force sans précédent du patronat dans le secteur 51 n'a eu pour effet de faire redoubler la mobilisation. La Fehap réussissant la prouesse de mettre tous les syndicats sur une même revendication: le retrait de la dénonciation. Elle a même réussi un coup « historique » puisque la Cfdt, habituellement si prompte à tout signer, a claqué la porte et s'est retirée des négociations.

Voulant démonter une pseudo « bonne volonté » la FEHAP a proposé en avril 2012 un avenant « restaurant » les dispositions de la convention qu'elle ne voulait pas renégocier (donc toute la convention sans les 15 articles incriminés).

Le front syndical est resté ferme. Les dernières propositions de la FEHAP, jugées inacceptables ont été rejetées par les syndicats restés en négociation.

C'est ainsi que la FEHAP, le 4 septembre 2012, a écourté les négociations (deux mois avant le terme légal), pris selon le terme qu'elle a choisi, une « recommandation patronale » et a présenté cette décision au Ministère pour agrément.

C'est de cet agrément éventuel que dépend sans doute la survie ou la mort de la CCN 51.

Éléments juridiques :

Une convention collective, c'est quoi ?

C'est un accord, un « contrat » écrit entre plusieurs parties : une partie patronale et des Syndicats reconnus représentatifs dans le secteur. Une convention est régulièrement rediscutée, complétée, aménagée par les parties (signataires ou non). Ceci se passe lors de réunions que l'on appelle les « commissions paritaires ». C'est lors de ces commissions que, par exemple, se discute la valeur du point. Lorsqu'un accord est trouvé sur un point en négociation, il fait l'objet d'un « avenant ».

En cas de désaccord la signature d'une convention peut se dénoncer à tout moment par l'une ou l'autre des deux parties. Soit la partie patronale, soit la partie syndicats de salariés mais il faut l'unanimité des syndicats signataires pour user de ce pouvoir...

La dénonciation se fait selon une méthode précise et un calendrier légal qui impose une re- négociation pour parvenir à un nouvel accord. Il y a un délai de trois mois de préavis, puis un délai de renégociation et de survie de l'accord dénoncé.

Ainsi la dénonciation de la CCN 51 le 31 août 2011 a pris juridiquement effet après les 3 mois de préavis soit le 1^{er} décembre 2011. Délai auquel s'ajoute le délai de survivance de 1 an soit le 1^{er} décembre 2012.

A défaut de nouvel accord, la convention dénoncée meurt à l'expiration du délai de survivance, on retombe sur la situation d'avant la convention (l'après guerre de 45 dans notre cas !!!!). Cependant, la partie employeur peut prendre une décision unilatérale, c'est-à-dire qu'elle décide seule du droit applicable, cette décision échappe alors à tout négociation. Les salariés perdent donc les droits que leur apportait la convention, ils garderont selon certaines conditions le bénéfice d'avantages individuels acquis (voir plus loin)

Une recommandation patronale, c'est quoi ?

C'est exactement une décision unilatérale. Le terme « recommandation » est un enrobage plus ou moins artificiel, sensé rassurer mais qui ne répond à aucune référence juridique. D'ailleurs dans une note confidentielle aux Employeurs, la Féhap le dit très clairement : il s'agit d'une décision unilatérale.

La « recommandation » s'impose t- elle à tous les employeurs ?

Oui de même que l'adhésion d'un Etablissement à la FEHAP rendait obligatoire l'application de la convention collective 51, elle impose l'application des mesures contenues dans la recommandation.

Quelle valeur hiérarchique convention/ décision unilatérale/ code du travail ?

Le code du travail, c'est la base obligatoire en France pour tout le monde du travail. C'est le minimum social constamment remis en cause par le Medef et la droite libérale.

Les conventions collectives, bien souvent arrachées au Patronat par la lutte des salariés, améliorent le code du travail. On dénombre plus de 520 conventions collectives en France.

La décision unilatérale se situe entre les deux : dans le cas de la 51 c'est donc un retour en arrière puisqu'elle elle rapproche les salariés du code du travail.

Une décision unilatérale peut-elle être « améliorée » ?

Comme pour tout dispositif, un Employeur peut tout à fait « améliorer » la décision unilatérale (D.U.) au même titre qu'un accord d'Etablissement local peut améliorer la convention collective nationale. Mais faut pas rêver ! Si la Fehap a dénoncé la convention ce n'est pas pour encourager dans les établissements des accords locaux améliorant la D.U. !

Quelle grande différence entre convention collective et D.U. ?

Une convention relève de la négociation, du paritarisme : les patrons et les syndicats sont réunis autour de la même table pour faire évoluer la convention, moderniser les points devenus obsolètes, etc... C'est aussi le paritarisme et la négociation qui peuvent, lorsque les salariés se mobilisent, faire avancer les revendications des personnels.

Dans la D.U. tout disparaît ! Il n'y a plus de négociation, le Syndicat patronal, en l'occurrence la FEHAP, décide seul. Pire ce qu'il décide (la D.U.) peut tout à fait être remis en cause quand il veut et pour ce qu'il veut. Il n'y a plus de négociation donc plus de méthode, plus de calendrier ! C'est le plein pouvoir patronal !

Que contient la décision unilatérale FEHAP :

Elle reprend l'ensemble de la convention qui n'était pas « touchée » par la négociation avortée. Les 15 articles sont quant à eux repris mais bien entendu rognés et alignés sur les dernières propositions

provocantes du patronat. Il est faux de prétendre que la convention 51 sera partiellement sauvegardée. Si la D.U reprend des éléments de la Convention, la convention collective, juridiquement, n'existe plus en tant que telle. Avec tout ce que cela comporte : les patrons n'ont plus obligation de négocier quoique ce soit, ils mettent et remettent en cause ce qu'ils veulent, quand ils veulent, comme ils veulent. Y compris la décision unilatérale qu'ils viennent de prendre !

Effets de la Décision Unilatérale :

Il y aura donc désormais deux statuts différenciés : celui des salariés présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 et celui des salariés embauchés à partir du 2 décembre 2011. A noter que pour certains établissements qui connaissent des accords locaux d'établissement déjà dénoncés on relève déjà deux voire trois statuts différents !!! La D.U va encore venir compliquer les choses en créant un statut de plus. Les patrons voulaient cliver les salariés, individualiser les droits, ils y parviennent ! Ce sera donc la multiplication des statuts dans un même établissement rendant totalement obsolète la notion de droit collectif applicable dans l'établissement. Incidence directe: la fragilisation des statuts individuels faits d'avantages individuels acquis pouvant être remis en cause du jour au lendemain...

L'avantage individuel acquis, c'est quoi ?

C'est le droit qui, au jour de la date d'effet de la dénonciation de la convention procurait au salarié un salaire ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel. En l'occurrence pour la 51 la date d'effet est le 31 août + 3 mois de préavis soit le 1^{er} décembre 2011.

La règle est stricte : il faut que le droit soit déjà ouvert et non éventuel. On entrevoit ici très clairement le clivage dans le personnel, ceux qui ont « des droits » et ceux qui, bien que faisant un même travail, en seront privés.

Et pour les salariés embauchés entre le 2 décembre 2011 (premier jour après la date d'effet de la dénonciation- 1^{er} dec 2011) et le 1^{er} décembre 2012 (fin de survie de la convention) ?

Dans sa grande largesse, la FEHAP annonce qu'ils garderont le bénéfice des avantages individuels acquis. En réalité elle le fait pour se dispenser de tracasseries administratives (modification des contrats de travail en cours pour ces récents embauchés)

Un avantage individuel acquis peut-il être remis en cause ?

En théorie non. Mais en pratique les employeurs peuvent tout se permettre ! D'ailleurs dans un document interne, la FEHAP indique aux Employeurs qu'ils pourront envisager de ne pas conserver les avantages acquis pour les récents embauchés entre le 2 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012. Elle indique bien que ce serait juridiquement hasardeux mais possible !

Selon la FEHAP, les Employeurs pourront proposer (en fait imposer) des modifications de contrats. Certes le salarié peut refuser mais la FEHAP dans sa note écrite est claire : *Un employeur pourra procéder à des modifications des contrats de travail. Le salarié étant en droit de refuser ces modifications de contrat,*

l'employeur devra alors entamer une procédure de rupture des contrats. Donc les licenciements ou des ruptures conventionnelles forcées !

Notez bien que la note dit *devra...*et non pourra !

Et les plus anciens (salariés embauchés avant le 2 décembre 2011)?

Les Employeurs peuvent également, avec les mêmes risques juridiques, dénoncer les avantages individuels acquis en proposant des modifications des contrats de travail. Ils sauront trouver des justificatifs...comme ils en trouvent aujourd'hui : les tensions sur les budgets par exemple ! Surtout dans les petites boites où la pression sera forte sur les « *nantis* » de l'ancienne CC 51 ! « *Nantis qui coutent plus cher* » que leurs collègues les plus jeunes !

Même chose dans les établissements où les anciens salariés seront en « cadre d'extinction ». Au fil du temps, de moins en moins nombreux, ils pourront subir le même type de pressions. Avec les mêmes risques d'être poussées vers la sortie.

La Fehap précise que ces licenciements seraient sans doute très difficiles à justifier et sous-entend que les salariés pourraient se retourner vers les tribunaux... Mais on le sait, bon nombre de patrons sont prêts à aller en prud'hommes pour parvenir à leurs fins. Et beaucoup de salariés préféreront céder et renoncer à leurs avantages acquis plutôt que de perdre leur emploi. Et puis s'ils gagnent aux prud'hommes pour un licenciement abusif, ils ne seront jamais réintégrés!

Pourquoi un agrément ministériel à cette décision unilatérale ?

Ce sont les Employeurs qui justifient cette démarche en application des dispositions de la jurisprudence. Il s'agit pour eux de satisfaire des obligations administratives et, probablement, s'assurer du financement ultérieur par les pouvoirs publics en obtenant une sorte « d'engagement ministériel ». Selon l'avocat consulté sur ce point par la Fédération Sud santé Sociaux, il n'est pas évident que cet agrément soit en fait obligatoire.

Que va t- il se passer selon l'agrément du Ministère ?

Il est très certain que si le Ministère agréé cette décision unilatérale le patronat va continuer sur sa lancée et appliquera son texte en l'état. Il s'agira pour la FEHAP d'un cautionnement politique et d'un encouragement à persévérer dans cette voie des économies sur le dos des personnels.

Seule une large mobilisation des personnels de la 51 peut tenir la FEHAP, véritable cette « entreprise de démolition » en échec.

En cas de non agrément, la situation est plus confuse mais rien, en droit, ne semble obliger les patrons à revenir en négociation, retirer la D.U. et restaurer la convention. Là encore, seule la mobilisation des personnels mettra cette entreprise en échec.

La convention collective on s'est battu pour la gagner, il faut se battre pour la garder ! Il n'y a plus à tergiverser la mobilisation est incontournable :

- 1) Pour faire pression sur le ministère (+ ARS, Députés & Sénateurs) afin qu'il refuse l'agrément. Cela aura pour effet d'isoler un peu plus la chambre patronale et d'interdire la caution « politique » que la Fehap recherche au travers de l'agrément.
- 2) Pour faire pression sur les Employeurs et qu'ils retirent la D.U et restaurent la convention.

A suivre le tableau réalisé par la Fédé reprenant les 15 articles de la convention revus à la baisse avec indication de ce qui peut constituer un avantage individuel acquis.

points révisés par la FEHAP	CCN51 actuelle	Décision Unilatérale	Avantages acquis individuel	Commentaire SUD
1. Prime d'ancienneté	Evolution de l'ancienneté de 1% par an jusqu'à 30% maximum.	Evolution de l'ancienneté de la façon suivante : - 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	Le montant des éléments de la rémunération à la date du 2 décembre 2012 <u>est un avantage individuel acquis.</u> A partir de cette date, la prime d'ancienneté évoluera selon le nouveau dispositif...	Début de carrière maintenu à l'identique, 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... ! Economie à court terme pour les patrons...
2. Majoration spécifique des cadres	Evolution de 1% par an jusqu'à 20% maximum.	5 échelons : - 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% la durée dans l'échelon peut être réduite	Le montant des éléments de la rémunération à la date du 2 décembre 2012 <u>est un avantage acquis.</u> A partir de cette date, la majoration spécifique des cadres comme la prime d'ancienneté évoluera selon le nouveau dispositif...	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 ! Là aussi, économie à court terme pour les Patrons...
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 <u>un avantage individuel acquis</u> , 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 patrons
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 décision unilatérale 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 d'une 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	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 recommandation	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

		paiement double.	patronale ne préconise pas une l'application identique, aux salariés recrutés jusqu'au 2 décembre 2012.	
6. allocation de départ à la retraite	<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>A terme, les patrons font ici une économie réelle.</p>
7. Indemnité de licenciement	<p>Art 15.02.3.1 indemnité de licenciement des non-cadres</p> <p>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 pour les Patrons au détriment des salariés licenciés, surtout que les indemnités légales de licenciement risquent de baisser dans l'avenir.</p>
8. Paiement des remplacements	<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 2 salariés . De plus, l'ancienneté du salarié remplaçant est maintenue sur le nouveau coefficient.</p> <p>Cas particulier : Lorsqu'un sala-</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. 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>rié effectuée 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>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>Perte de revenu importante, pour les salariés qui bénéficiaient 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 une faute et cela évite tout recours collectif en amont.</p>
<p>12. Information des délégués syndicaux en cas de licenciement économique</p>	<p>Art 15.02.1.6.1 : Les délégués syndicaux doivent être consultés en cas de licenciement économique.</p>	<p>Suppression de cet alinéa</p>		<p>La FEHAP veut contourner les syndicats, alors que la situation économique des établissements est difficile et qu'ils sont sous le diktat des ARS.</p>
<p>13. Collèges électoraux</p>	<p>Art A2.2 métiers non cadre classés dans le collège cadres.</p>	<p>Suppression de l'alinéa. Ces métiers seront classés dans le collège employés.</p>		<p>Pour rappel ; Sud défend l'idée d'un collège unique.</p>
<p>14. Prime décentralisée</p>	<p>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...</p>			<p>Tant mieux, pour ceux qui obtiendront un accord d'entreprise, plus intéressant ! Sinon pas de changement par rapport à 2003.</p>
<p>15. Intégration</p>	<p>des nouveaux métiers</p>			<p>Ce point n'a pas été mis à la révision il est reporté.</p>