

Paris, le 04 septembre 2012

Aux Présidents
Aux Directeurs

Madame, Monsieur le Président,
Madame, Monsieur le Directeur,

Dans le cadre de l'évolution de la CCN 51, le Conseil d'administration le 04 septembre 2012 s'est prononcé à l'unanimité en faveur d'une recommandation patronale.

Cette décision intervient après deux ans et demi de négociation et trente réunions. Une information a été faite aux organisations syndicales le 28 août lors de la dernière commission paritaire que, faute de signature et afin d'éviter tout « vide conventionnel » préjudiciable à l'ensemble des professionnels intervenant dans les établissements et services, la prise d'une recommandation patronale par le Conseil d'administration était à envisager.

Vous trouverez ci-dessous le contexte général qui a abouti à la prise de cette décision ainsi que les incidences pour les personnels de cette dernière.

La recommandation patronale regroupe en seul texte l'intégralité de l'accord dit restauration (avenant n° 2012-02 du 13 avril 2012) qui a pour objet de reprendre à l'identique les dispositions de la CCN 51 qui ont été dénoncées en raison du principe d'indivisibilité et les mesures de la CCN 51 que les adhérents de la FEHAP souhaitaient voir évoluer.

En ce qui concerne ces évolutions, comme cela a été indiqué aux organisations syndicales le 28 août, les mesures arrêtées par le Conseil d'administration ne sont pas systématiquement les mêmes que les dernières propositions faites le 28 août 2012, dont certaines traduisaient d'importantes avancées destinées à aboutir à la signature d'un accord.

1. Une évolution nécessaire

Lors de l'Assemblée Générale de la FEHAP d'avril 2009 à LILLE, j'ai confié au Président de la Commission Convention Collective et au Directeur Général, la mission de présenter à l'Assemblée Générale de mars 2010 des propositions relatives à une éventuelle évolution de la convention collective nationale du 31 octobre 1951 (CCN51).

En effet, de nombreuses réformes ont impacté directement le fonctionnement de nos établissements. Le secteur sanitaire, social et médico-social a été confronté à des évolutions majeures qui ont affecté tant les modes d'exercice que l'environnement juridique. Les établissements adhérents de la FEHAP ont été confrontés à la remise en cause de la procédure d'agrément de la CCN51, à de lourdes contraintes économiques et financières, à des situations fortement concurrentielles, au développement de coopérations entre structures, à la prééminence de l'entreprise en tant que niveau de négociation.

Ce constat pose la question du rôle d'une convention collective au-delà de son opposabilité aux financeurs et de la nécessité d'adapter nos outils conventionnels.

Une convention collective est destinée notamment à fixer un cadre commun tenant compte de la spécificité du secteur d'activité qu'elle concerne et à répondre aux problématiques particulières liées aux emplois et aux qualifications de ce secteur. Elle doit également permettre une régulation des relations entre établissements.

Afin d'enrichir la réflexion à mener sur le devenir de la CCN 51, j'ai souhaité que des auditions soient menées auprès de diverses personnalités volontairement issues d'horizons différents.

Ces auditions ont permis l'élaboration d'un document de travail présenté au Conseil d'administration le 13 janvier 2010 puis soumis à la concertation des adhérents dans toutes les régions entre le 15 janvier et le 19 février 2010. Ce Tour de France a permis de rencontrer et d'échanger avec près de 1 300 adhérents.

A cette occasion, l'accent a également été mis sur le fait, que face à toute démarche touchant au tissu conventionnel et quelle que soit la méthodologie retenue, il y aurait des impacts certains sur le climat social nationalement mais également localement.

Cette démarche a permis de dégager une analyse partagée quant à la nécessité de prendre en considération les évolutions de notre secteur d'activité.

Ne pas en tirer les conséquences aurait exposé les établissements et services à la complexité et à l'uniformisation alors que l'efficacité exige l'autonomie et la capacité d'adaptation à la fois aux caractéristiques particulières et aux objectifs de chaque structure gestionnaire.

Cet état des lieux a fait l'objet d'un large consensus rendant nécessaire la conception d'une nouvelle façon d'appréhender la CCN51, afin de pouvoir continuer à apporter aux patients, aux usagers et aux salariés des établissements et services adhérents une réponse à leurs besoins.

Dès le départ, cette démarche s'est inscrite dans une volonté avérée de ne pas réduire la masse salariale mais de dégager des marges permettant de négocier des avantages au profit des personnels, et ce en lien étroit avec l'évolution de notre environnement.

Pour autant, s'est imposé également le constat que, pour certaines structures, les marges dégagées participeraient inévitablement au maintien et à la sauvegarde des emplois.

C'est au regard de ces retours de terrain que le Conseil d'administration, le 24 février 2010, a arrêté les orientations à soumettre au vote de l'Assemblée Générale en conformité avec l'action n° 2 du Projet stratégique voté lors de l'Assemblée générale de Montpellier visant à « *Promouvoir une gestion des ressources humaines dynamique et souple adaptée aux nouveaux métiers et aux futurs personnels, aux problèmes de démographie des professionnels de la santé et du social et à l'évolution des modes de financement des établissements* ».

2. Assemblée générale 2010 : le lancement du processus de révision de la convention collective

Lors de l'Assemblée générale de PARIS en mars 2010, ce sont 99,7% des adhérents qui se sont exprimés en faveur de l'évolution de la CCN51.

C'est la voie de la révision de la CCN 51 qui a été choisie, celle-ci n'étant pas dictée seulement par une logique économique mais s'inscrivant bien au contraire dans un ancrage social fort. Les négociations ont été encadrées dans le temps, l'Assemblée générale 2011 étant la date butoir.

Les axes d'évolution retenus ont été les suivants :

- Le maintien des coefficients affectés aux métiers conventionnels et la possibilité de les compléter par des éléments de rémunération à caractère non obligatoire, sur la base d'une liste indicative de critères non exhaustifs, avec un encadrement national par des minima et des maxima.
- Le maintien d'une valeur du point unique négociée au niveau national et tenant compte des augmentations possibles des masses salariales pour l'ensemble des secteurs, sans obérer la faculté pour les structures gestionnaires dont les moyens financiers le permettraient de recourir à des accords d'intéressement, à des accords de retraite progressive, de cessation anticipée d'activité

dans le cadre du Compte Epargne Temps, à des plans d'épargne entreprise et d'épargne pour la retraite collective, à la mise en place de mutuelles de santé,...

- L'ancienneté dans la CCN 51 appréhendée à travers ses divers aspects :

- La reprise d'ancienneté, directement liée aux contraintes telles que la situation locale du marché du travail, la pénurie éventuelle de certains personnels, les particularismes géographiques, ... laissée à l'appréciation des structures gestionnaires lors du processus de recrutement.

- La nécessité de revoir le système d'évolution linéaire de l'ancienneté, qui ne constitue pas un élément de rémunération perceptible par les personnels alors qu'il s'agit d'une charge pour les structures et sa déclinaison sur une durée de 30 ans qui ne tient pas compte de l'allongement de la durée de vie professionnelle.

- La nécessité de modifier les règles de promotion, les règles actuelles générant des situations inéquitables, une incompréhension chez les personnels et un impact financier tel qu'il constitue un frein aux évolutions professionnelles internes au sein des structures gestionnaires.

- La nécessité de revoir un certain nombre de dispositions dans un souci d'optimisation de la CCN 51 (régime juridique des jours fériés, indemnités conventionnelles de rupture du contrat de travail, procédure disciplinaire, procédure de licenciement pour motif économique, majoration à 100 % des heures supplémentaires effectuées la nuit, les dimanches et jours fériés, modification des modalités d'attribution de la prime décentralisée en cas d'échec des négociations locales).

- L'intégration de nouveaux métiers dans la CCN 51 afin de tenir compte des besoins des structures et de répondre à l'émergence de métiers liés à l'évolution des techniques, des modes de prises en charge – notamment la perte d'autonomie -, aux impératifs de qualité,...

3. Assemblée générale 2011 : l'éventualité d'une dénonciation partielle

Sur les bases des axes retenus onze rencontres ont eu lieu avec les organisations syndicales entre avril 2010 et janvier 2011 et un projet d'avenant a été mis à la signature des partenaires sociaux.

Dès le 21 janvier 2011 un second Tour de France a eu lieu afin de présenter aux adhérents le projet d'avenant relatif à la révision du texte conventionnel.

Ces rencontres en régions ont été l'occasion de faire le point sur les échanges entre la FEHAP et les organisations syndicales, sur les positions qui avaient pu d'ores et déjà être prises par certains participants à la table des négociations, ainsi que sur les points d'achoppement des discussions.

Elles ont également été l'occasion d'aborder les différentes options envisageables si la révision n'aboutissait pas et notamment les incidences d'un éventuel recours à la dénonciation de la CCN51 tant sur le plan juridique que sur le plan du climat social.

Comme le précédent, ce Tour de France, a largement mobilisé les adhérents. Plus de 1500 ont participé à ces rencontres, qui ont fait émerger deux principales tendances : d'une part, la volonté, pour un grand nombre d'entre eux, de poursuivre les négociations, y compris si ces dernières s'inscrivaient dans le cadre d'une dénonciation et, d'autre part, pour un nombre plus restreint, la préoccupation de ne pas ébranler les équilibres au sein de leurs structures.

Sur la base de ces éléments et confronté à l'absence de signature du texte proposé, le Conseil d'administration du 09 mars 2011 a soumis au vote des adhérents une motion lors de l'Assemblée générale du 30 mars 2011 qui, à une très large majorité, malgré des votes contre et des abstentions, a demandé la poursuite des négociations jusqu'au 30 juin 2011, afin d'aboutir à un accord et a confié le soin au Conseil d'Administration, faute d'accord, de dénoncer partiellement la Convention Collective.

Après dix sept réunions de négociation dans le cadre de la révision et des rencontres bilatérales très régulières, la FEHAP a mis un texte à la signature en juin 2011 que les organisations syndicales ont refusé de signer.

4. Août 2011 : la dénonciation partielle

Conformément au mandat donné en Assemblée Générale en mars 2011, la FEHAP a dénoncé partiellement la CCN 51 le 31 août 2011.

Si, en raison du caractère indivisible de certaines dispositions de la convention, la FEHAP a dû dénoncer les dispositions concernant notamment les classifications et les rémunérations, le Conseil d'administration a pris la décision, dans le texte remis aux partenaires sociaux, de ne modifier que les articles ayant déjà fait l'objet des négociations dans le cadre de la révision, les autres articles dénoncés du fait de l'indivisibilité de certaines dispositions de la Convention Collective ayant été repris à l'identique.

En effet, la FEHAP, attachée au maintien des fondamentaux de la convention collective n'a jamais souhaité ébranler un édifice vieux de 60 ans rénové récemment.

La dénonciation partielle a ouvert une nouvelle période de négociations (dont l'échéance expire le 02 décembre 2012), que la FEHAP a espéré mettre à profit pour parvenir à la définition d'un nouveau pacte social.

Afin de dissiper toute inquiétude quant aux objectifs poursuivis tant en ce qui concerne les partenaires sociaux que les personnels, un avenant n° 2012-02 du 13 avril 2012 a été mis à la signature des organisations syndicales.

Cet avenant, qui ne mettait pas un terme à la procédure de négociation, restaurait les dispositions conventionnelles dénoncées uniquement en raison du principe d'indivisibilité, à l'exception des seuls 15 points sur lesquels la FEHAP souhaitait négocier une évolution du texte, à savoir :

- la prime d'ancienneté,
- la majoration spécifique,
- la reprise d'ancienneté,
- les règles relatives aux promotions,
- les règles relatives aux remplacements,
- les jours fériés,
- l'indemnité de licenciement,
- l'allocation de départ à la retraite,
- les attributions des délégués du personnel,
- la procédure disciplinaire,
- le licenciement pour motif économique,
- les heures supplémentaires,
- les collèges électoraux,
- la prime décentralisée,
- l'intégration de nouveaux métiers.

5. Les contraintes du calendrier des négociations

Compte tenu du délai de négociation qui lui est imparti, la FEHAP a été amenée à prendre en considération les délais incompressibles auxquels les négociateurs sont soumis et a fait part, le 29 mai 2012, aux organisations syndicales, du calendrier qui permettrait de concilier l'ensemble de ces délais impératifs, l'objectif étant de sécuriser la situation des salariés à compter du 02 décembre 2012.

En effet, doivent être pris en compte, d'une part, le délai pendant lequel le texte résultant des négociations est mis à la signature et, d'autre part, le délai d'opposition de 15 jours.

A ces délais vient s'ajouter le délai inhérent à la procédure d'agrément qui est de quatre mois, délai que la Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) s'est engagée, par courrier du 20 juillet 2012, à ramener exceptionnellement à deux mois, compte tenu de l'importance de ce dossier.

Bien que la procédure d'agrément s'impose seulement dans le champ social et médico-social, par souci de cohérence et d'unicité du statut collectif notamment pour les structures gestionnaires d'établissements relevant, pour certains du secteur social et médico-social et pour d'autres du secteur sanitaire, il a été convenu que cette condition suspensive s'appliquerait à toutes les entreprises et établissements appliquant la convention collective du 31 octobre 1951 indépendamment du secteur d'activité concerné.

De nouvelles dates de négociation ont été fixées jusqu'au 28 août 2012 afin de pouvoir continuer les échanges au maximum de ce que permettaient les délais à respecter. Ce sont ainsi 12 rencontres (sous formes de commissions paritaires mais également de groupes de travail techniques) qui se sont tenues entre le 31 août 2011 et le 28 août 2012 dans le cadre de la négociation d'un accord de substitution.

Face aux demandes des organisations syndicales de prolonger les négociations jusqu'en novembre 2012, la FEHAP a indiqué aux partenaires sociaux qu'elle a toujours eu à cœur de mener des négociations de façon loyale.

Ce principe de loyauté exige que la négociation ne se poursuive pas uniquement par principe dès lors que la FEHAP ne peut plus aller au-delà des propositions contenues dans le dernier texte, l'intérêt des structures et celui de leurs salariés vont également dans ce sens, en raison des exigences de l'agrément et surtout des effets, sur la gestion des structures, d'une période d'incertitude avant la prise d'effet de l'agrément.

Faute de signature du texte remis aux organisations syndicales le 28 août, le Conseil d'administration du 04 septembre 2012 a décidé de recourir à une recommandation patronale afin d'éviter un « vide conventionnel ».

En tout état de cause, la stratégie de la FEHAP a été, à chaque étape du processus engagé, de concilier aspects économiques et aspects sociaux sans prééminence de l'un sur l'autre.

Son action s'est inscrite dans la recherche de l'intérêt général entendu comme la somme des intérêts particuliers des personnes accueillies, des employeurs et des salariés des établissements et services qu'elle fédère.

6. La recommandation patronale

6.1 Les incidences de la recommandation patronale

La recommandation patronale, qui s'appliquera au 02 décembre 2012, est une décision unilatérale d'un groupement ou d'un syndicat d'employeurs qui s'impose à ses adhérents.

En application de la jurisprudence de la Cour de cassation elle doit faire l'objet d'un agrément.

La FEHAP y a déjà eu recours par le passé, dans le cadre de décisions unilatérales relatives à la valeur du point.

En revanche, en tant que décision unilatérale elle ne peut constituer l'accord de substitution visé à l'article L2261-10 du code du travail.

En conséquence, elle ne peut faire échec au maintien des avantages individuels acquis dont pourront se prévaloir les salariés présents à l'effectif des établissements le 1^{er} décembre 2011, date d'expiration du préavis de dénonciation.

Il existera donc deux « catégories » de personnels :

- ceux présents à l'effectif le 1^{er} décembre 2011 qui bénéficient des avantages individuels acquis ;
- ceux recrutés après le 1^{er} décembre 2011 qui ne peuvent se prévaloir de l'existence d'avantages individuels acquis.

Pour mémoire l'avantage individuel acquis est celui qui, au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel. Ainsi, certaines dispositions s'appliqueront de façon différenciée en fonction de la date de recrutement des salariés.

6.2 La recommandation patronale et les dispositions de l'accord de « restauration »

L'intégralité des dispositions dénoncées « techniquement » en raison du principe d'indivisibilité et reprises dans l'accord de « restauration » sont rétablies à l'identique par la recommandation patronale et profiteront à l'ensemble des salariés qu'ils aient été embauchés avant ou après le 1^{er} décembre 2011.

Sont ainsi rétablies notamment les classifications et la structure de la rémunération (sous réserve de la prime d'ancienneté et de la majoration spécifique des cadres qui font partie des points sur lesquels une évolution était souhaitée).

6.3 La recommandation patronale et les points d'évolution du texte conventionnel

Certains de ces points d'évolution pourront, selon leur nature, constituer des avantages individuels acquis.

La recommandation patronale ne peut en effet faire échec au maintien de ces avantages au profit des seuls personnels présents à l'effectif au 1^{er} décembre 2011.

Elle ne peut également recommander l'application des mêmes dispositions aux salariés recrutés après le 1^{er} décembre 2011, sauf à courir le risque de voir les organisations syndicales mettre en cause la loyauté de la FEHAP dans les négociations menées.

Sont répertoriés ci-dessous les différents points d'évolution sur lesquels le Conseil d'administration s'est prononcé en distinguant pour chacun d'entre eux s'ils constituent ou non des avantages individuels acquis.

•Prime d'ancienneté et majoration spécifique des cadres

Le montant de ces éléments de rémunération dû à la date du 02 décembre 2012 est un avantage individuel acquis. En revanche les modalités d'évolution de ces primes qui ont été dénoncées ne s'appliquent plus.

Sur ce point spécifique, pour les personnels recrutés du 02 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2012, afin d'éviter une modification de leur contrat de travail, il y a maintien des montants atteints pour ces deux primes, comme pour les personnels recrutés avant le 02 décembre 2011.

La recommandation définit le principe du versement de ces primes, leurs modalités de détermination et les tableaux de « reclassement » pour les personnels présents à l'effectif au 1^{er} décembre 2012.

Concrètement, ces primes s'appliqueront de façon identique à l'ensemble des personnels quelle que soit leur date d'embauche, après que chacun des salariés aient été reclassés sur la nouvelle grille.

Il est juridiquement envisageable pour un employeur de décider de ne pas garantir le montant de ces éléments de rémunération et donc de procéder à une modification des contrats de travail des

salariés recrutés entre le 02 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012. Les personnels étant en droit de refuser cette modification, l'employeur devra alors entamer une procédure de rupture des contrats de travail dont la cause sera néanmoins très difficile à motiver.

• **Reprise d'ancienneté et de majoration spécifique**

Les modalités de reprise d'ancienneté et de majoration spécifique constituent un avantage individuel acquis.

Pour les personnels recrutés du 02 décembre 2011 jusqu'au 1^{er} décembre 2012, afin d'éviter une modification de leur contrat de travail, il y a maintien des reprises d'ancienneté et de majoration spécifique effectuées comme pour les personnels recrutés avant le 02 décembre 2011.

Concrètement, la reprise d'ancienneté et de majoration spécifique qui a été effectuée lors du recrutement est maintenue aussi bien pour les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 que pour ceux recrutés après cette date ; il n'y a donc pas lieu de recalculer cette reprise.

Seuls les personnels recrutés à partir du 02 décembre 2012 se verront appliquer les mesures nouvelles prévues par la recommandation patronale.

Il est juridiquement envisageable pour un employeur de décider de ne pas garantir le maintien des reprises qui avaient été effectuées et donc de procéder à une modification des contrats de travail des salariés recrutés entre le 02 décembre 2011 et le 1^{er} décembre 2012. Les personnels étant en droit de refuser cette modification, l'employeur devra alors entamer une procédure de rupture des contrats de travail dont la cause sera néanmoins très difficile à motiver.

• **Promotion**

Il ne s'agit pas d'un avantage individuel acquis. Les promotions effectuées avant le 02 décembre 2012 ne sont pas remises en cause.

Concrètement, les salariés promus à partir du 02 décembre 2012 se verront appliquer les mesures prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit leur date d'embauche.

• **Indemnité de remplacement**

Il ne s'agit pas d'un avantage individuel acquis. Les indemnités versées avant le 02 décembre 2012 ne sont pas remises en cause.

Concrètement, les salariés susceptibles de bénéficier de cette indemnité à partir du 02 décembre 2012 se verront appliquer les mesures prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit leur date d'embauche.

• **Jours fériés**

Il s'agit d'un avantage individuel acquis qui concerne les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et ayant bénéficié des dispositions de la CCN 51 en la matière.

La recommandation patronale fixe de nouvelles dispositions qui s'appliquent seulement aux salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011.

Concrètement les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et qui ont bénéficié des anciennes dispositions en conservent le bénéfice.

Les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011 se voient appliquer les mesures issues de la recommandation patronale.

• Indemnité de licenciement

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

• Allocation de départ à la retraite

Elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

• Attributions des délégués du personnel – Procédure disciplinaire – Licenciement pour motif économique

Toutes ces dispositions ne constituent pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions prévues par la recommandation patronale et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

• Heures supplémentaires

La majoration conventionnelle à 100% des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés constituent un avantage individuel acquis qui concerne les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et ayant bénéficié des dispositions de la CCN 51 en la matière.

La recommandation patronale fixe de nouvelles dispositions qui s'appliquent seulement aux salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011.

Concrètement les salariés recrutés avant le 02 décembre 2011 et qui ont bénéficié des anciennes dispositions en conservent le bénéfice.

Les salariés recrutés à partir du 02 décembre 2011 se voient appliquer les mesures qui sont issues de la recommandation patronale.

• Collèges électoraux

Les dispositions dénoncées (salariés non cadres relevant du collège cadres, techniciens et agents de maîtrise) ne constituent pas un avantage individuel acquis.

Concrètement à partir du 02 décembre 2012 seules s'appliqueront les dispositions légales et ceci quelle que soit la date d'embauche des salariés.

Sur ce point une recommandation patronale serait d'ailleurs inopérante puisque seul un accord unanime des organisations syndicales permet de déroger à la composition des collèges électoraux.

• Prime décentralisée

Dans la mesure où la dénonciation concerne seulement la nature du support juridique définissant les modalités d'attribution de cette prime propres à la structure, elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement, les dispositions qui avaient été mises en place continueront à s'appliquer à compter du 02 décembre 2012 dans les mêmes conditions pour l'ensemble des salariés quelle que soit leur date d'embauche.

• Dispositions relatives aux médecins

Dans la mesure où la nature de la dénonciation concerne seulement une actualisation rédactionnelle suite à la loi Hôpital, patients, santé et territoires, elle ne constitue pas un avantage individuel acquis.

Concrètement les médecins seront dans la même situation que l'ensemble des autres salariés à compter du 02 décembre 2012.

7- Les rencontres avec les partenaires sociaux

	Commissions paritaires	Groupes de travail	Bilatérales
2010	17 mai 29 juin 29 septembre (CGT absente) 27 octobre 09 novembre 10 novembre 24 novembre 25 novembre 07 décembre 22 décembre	06 juillet	Rencontres avec les cinq organisations syndicales
2011	11 janvier 08 mars 11 avril 10 mai 23 mai 27 juin 04 juillet 27 septembre 29 novembre (CFDT absente)		Rencontres avec les cinq organisations syndicales en janvier 2011 11 mai (CFTC) 12 mai (CFE-CGC et FO) 23 mai (CFDT et CGT) 09 juin (FO) 21 juin (CFTC) 23 juin (CFE-CGC) 24 juin (CFDT) 31 août (FO, CFTC et CGT) 01 septembre (CFE-CGC et CFDT)
2012	20 janvier (CFDT absente) 13 avril (CFDT absente sur le point sur l'accord de substitution) 19 juin (CFDT absente sur le point sur	10 février 09 mars (CFDT absente) 04 mai (CFDT absente)	24 mai (FO) 29 juin (CFTC) 02 juillet (CFE-CGC)

	l'accord de substitution) 03 juillet (CFDT absente) 12 juillet (CFDT absente) 26 juillet (CFDT absente) 28 août		
--	---	--	--

8. Accompagnement des adhérents dans la mise en œuvre de la recommandation patronale

Afin d'accompagner les établissements et services dans la mise en œuvre des nouvelles mesures issues des points sur lesquels une évolution de la CCN 51 était souhaitée, plusieurs outils vont être mis à disposition des adhérents.

Dans un premier temps, un support reprendra, pour chacun des points, les évolutions prévues par la recommandation patronale, illustrées par de nombreux exemples.

Bien que la recommandation patronale ne s'appliquera qu'à compter du 02 décembre 2012, cette plaquette sera adressée aux adhérents dans le courant du mois de septembre avant même l'agrément de la recommandation afin de permettre aux établissements et services d'anticiper l'application des nouvelles mesures, notamment en préparant en amont les modifications des logiciels de paie pour ce qui concerne plus spécifiquement le déroulement de l'ancienneté des personnels et du complément technicité des cadres.

A cet effet, la FEHAP a d'ores et déjà pris rendez-vous avec les principaux fournisseurs de logiciels de paie afin de les informer des évolutions de la CCN 51.

Un document sous forme de power point sera également élaboré afin de vous permettre de disposer d'un support pouvant être mobilisé dans une optique de communication en direction des équipes et des personnels.

Vous pouvez d'ores et déjà retrouver en ligne un tableau présentant succinctement le contenu de la recommandation patronale prise ce jour par le Conseil d'administration.

Dès l'agrément de la recommandation patronale, une ou plusieurs journées nationales de formation sera organisée à PARIS afin de présenter le nouveau dispositif.

Dès à présent la Direction des Relations du Travail se tient à votre disposition pour répondre à toutes vos interrogations.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Président, Madame, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le Président,



Antoine DUBOUT