

Entre mars 2013 et mars 2014 la Commission Convention Collective s'est réunie 11 fois. Douze membres de la Commission en moyenne ont assisté aux réunions.

I. RAPPORT D'ACTIVITE

1. Reconstruction du socle conventionnel

La recommandation patronale du 04 septembre 2012 a fait l'objet d'un agrément par arrêté du 21 décembre 2012 paru au JO du 04 janvier 2013 et est applicable depuis le 02 décembre 2012 dans l'ensemble des établissements.

La FEHAP a rencontré les responsables de l'Assemblée des départements de France pour leur exposer la démarche et les caractéristiques de la recommandation patronale.

Lors de cette rencontre, l'Assemblée des départements de France a indiqué qu'elle s'attacherait à ce que la meilleure maîtrise de la masse salariale recherchée par la FEHAP à travers ce dossier soit reconnue par les services financeurs des Conseils généraux lors de l'examen des documents budgétaires.

L'ADF a, à cet effet, élaboré avec la Fédération une fiche commune sur les bonnes pratiques budgétaires et comptables en vue d'une diffusion large dans les réseaux.

Parallèlement, conformément à l'engagement pris par la FEHAP, les négociations se sont poursuivies avec les organisations syndicales afin de « rétablir le socle conventionnel ».

Seules la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC ont été présentes aux réunions de négociation, la CGT et FO subordonnant leur retour à la table des négociations à la tenue de commissions mixtes paritaires avec le Ministère du Travail.

De nombreuses réunions ont permis d'aboutir à un texte restaurant, d'une part, les dispositions conventionnelles dénoncées uniquement en raison du principe d'indivisibilité et complétant, d'autre part, les dispositions restaurées, par un certain nombre de points sur lesquels un consensus est intervenu.

Ainsi ont été prévus :

- Le principe de l'information des Délégués du Personnels en cas de licenciement disciplinaire avec possibilité pour le salarié concerné de s'opposer à cette information.
- La nécessité d'une sanction préalable avant d'engager un licenciement pour faute non grave.
- La reprise de l'expérience professionnelle pour l'ensemble des professionnels sur la base d'un taux de 30 % minimum.
- La consultation des Délégués Syndicaux en matière de recherche de reclassement des salariés concernés par un licenciement économique.
- Une allocation de départ à la retraite en cas d'initiative du salarié égale à :
 - de 10 à 14 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire brut,

- de 15 à 19 ans : 2 mois
- de 20 à 24 ans : 4 mois
- de 25 à 29 ans : 5 mois
- de 30 ans ou plus : 6 mois

Est également prévue la possibilité, au choix du salarié, de demander un temps de repos de fin de carrière en contrepartie d'une minoration proportionnelle de son allocation de départ à la retraite (dans le respect du montant de l'indemnité légale).

- Les dispositions de mise en conformité avec les évolutions législatives et jurisprudentielles (collèges électoraux, ...).
- Des dispositions relatives au déroulement de carrière des personnels et à la technicité des cadres.

Il est précisé que ne sont pas remis en cause les avantages individuels acquis (jours fériés et taux de majoration des heures supplémentaires effectuées la nuit ou les dimanches et jours fériés).

2. Bas salaires

Sur ce dossier, après de nombreux échanges, la FEHAP, a prévu un dispositif permettant d'exprimer le salaire minimum conventionnel en euros sur une base plus élevée que le niveau du SMIC au 1^{er} janvier 2014.

L'ensemble de ces mesures est actuellement à la signature des organisations syndicales.

II - EVOLUTION DE LA CCN 51

1. Engagement de négociations prioritairement sur les points suivants

Dans la continuité de la reconstruction du socle conventionnel les partenaires sociaux ont souhaité reborder, au cours de l'année 2014, les thématiques suivantes :

- indemnité de licenciement
- coefficients
- nouveaux métiers
- promotion
- indemnité différentielle de remplacement
- LMD

2. Complémentaire santé

Les négociations se mèneront sur la base des orientations suivantes décidées par le Conseil d'administration.

- Le principe d'un panier de garanties minimal sur les bases légales avec possibilité de recourir à des garanties supplémentaires dans le cadre d'un dispositif optionnel

- La répartition de la charge employeur/salarié sur la base de la répartition imposée par la loi :50/50)

Ces choix sont dictés par la prise en compte du coût supportable pour les employeurs et les salariés.

- Le choix de l'assureur

Le conseil d'administration a fait le choix sur ce point de prendre des contacts avec certains organismes de prévoyance qui pourraient proposer des taux « préférentiels », charge aux adhérents d'aller ou pas vers eux.

Pour assurer la transparence nécessaire à la mise en place d'un tel dispositif, la procédure se mène dans le cadre d'Uni SARA afin de proposer des prestataires référencés.

Compte tenu des enjeux politiques et de la technicité attachés à ce dossier, le Conseil a acté le principe d'un accompagnement par un actuaire.

3-La construction d'une convention collective unique (CCUE) dans le champ de la protection sociale non lucrative

La CCUE reste un objectif mais les conditions de sa réalisation ne sont pas réunies à ce jour, des points de divergence demeurant avec les partenaires pressentis, sur le timing, le périmètre et la méthode.

Pour autant, au niveau de la branche UNIFED, les négociations se poursuivent autour de thématiques (santé au travail, contrats de génération, temps partiel, formation professionnelle,...) susceptibles de constituer les premières « briques » d'une future CCUE, pouvant à terme, se révéler suffisamment attractives pour rallier l'ensemble des acteurs du champ de la protection sociale non lucrative.