



FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

**La Restauration du socle conventionnel
en 7 points**
(Avenants n°2014-01 et 2014-02 à la CCN51)

CCN51

La restauration du socle conventionnel

Dans un contexte marqué par des évolutions réglementaires importantes dans les secteurs sanitaire, social et médico-social, la CCN51 a dû s'adapter sans que soient remis en cause ses fondamentaux.

Les avenants 2014/01 et 02 signés les 4 février et 21 mai 2014 dits de « restauration du socle conventionnel », complètent la CCN51. Ces textes ont pour objet :

- ▶ De reprendre à l'**identique certaines dispositions de la recommandation patronale du 4 septembre 2012**, autrement dit, sur ces points, il n'y a aucun changement pour les salariés,

- ▶ D'introduire des **dispositions nouvelles sur certains points par rapport à la recommandation patronale**. 7 points essentiels sont concernés par ces changements et impactent les salariés.

Ces textes comportent des avancées dans plusieurs domaines. Ils améliorent l'évolution de l'ancienneté et de la technicité, rendent possible la transformation d'une partie de l'allocation de départ à la retraite en temps de repos de fin de carrière ou encore instaure un salaire minimum conventionnel supérieur au smic légal.

1. Prime d'ancienneté

Tous les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté comprise entre 0 et 34%.

Le déroulement de carrière a été amélioré par l'avenant de restauration du socle conventionnel*:

- ▶ La prime d'ancienneté évolue de 1% par an jusqu'à 12% ,
- ▶ A partir de 12%, la prime d'ancienneté passe à 2% tous les 2 ans jusqu'à atteindre 34%.

Le passage à la nouvelle grille d'ancienneté pour les salariés présents au moment de l'entrée en vigueur de ces dispositions se fait par le biais de tableaux de reclassement à compter du 1er novembre 2014. **Le reclassement des salariés** sur la nouvelle grille entraîne le maintien ou l'augmentation de leur prime d'ancienneté. **Elle ne sera jamais diminuée**, même si le pourcentage acquis n'existe plus dans la nouvelle grille.

**Demandez la grille d'évolution de l'ancienneté auprès de votre direction ou de votre DRH.*



Exemples

1. Je suis salarié et je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 6% depuis le 1er janvier 2014. En application des tableaux de reclassement, au 1er novembre 2014, je conserve ma prime d'ancienneté de 6% et les mois que j'ai acquis dans cet échelon depuis le 1er janvier 2014. Je passerai à 7% le 1er janvier 2015. Mon reclassement sur la nouvelle grille n'a pas de conséquence immédiate sur ma prime d'ancienneté.

2. Je suis salarié et je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 15 % depuis le 1er août 2013. Ce taux n'existe plus dans l'avenant de restauration du socle conventionnel. En application des tableaux de reclassement, j'accéderai dès le 1er novembre 2014 à une prime d'ancienneté de 16%.

3. Je suis salarié et je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 15% depuis le 1er mars 2014. Ce taux n'existe plus dans l'avenant de restauration du socle conventionnel. En application des tableaux de reclassement, je vais conserver ma prime de 15% au 1er novembre 2014 et j'accéderai à 16% le 1er mars 2015.

2. Complément technicité des cadres

Le complément technicité est désormais compris entre 0 et 17 % du salaire de base. Il existe 5 échelons :

- ▶ **Cadre débutant** (0 à 3 ans d'expérience)
→ pas de complément,
- ▶ **Cadre junior** (4 à 8 ans d'expérience)
→ 5% du salaire de base,
- ▶ **Cadre confirmé** (9 à 13 ans d'expérience)
→ 10% du salaire de base,
- ▶ **Cadre senior** (14 à 19 ans d'expérience)
→ 14% du salaire de base,
- ▶ **Cadre expert** (20 ans et plus d'expérience)
→ 17% du salaire de base.

Le passage à la nouvelle grille de technicité pour les salariés présents au moment de l'entrée en vigueur de ces dispositions se fait par le biais de tableaux de reclassement à compter du 1er novembre 2014. **Le reclassement des salariés** sur la nouvelle grille entraîne le maintien ou l'augmentation du complément technicité. **Il ne sera jamais diminué**, même si le pourcentage acquis n'existe plus dans la nouvelle grille.

Le complément technicité entre désormais dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté.

L'intégration des nouveaux taux de technicité dans l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté (0%, 5%, 10%, 14%, 17%) se fait en **deux étapes** : une première moitié le 1er novembre 2014 et la totalité de la technicité le 1er novembre 2015.



Exemples

1. Je suis salarié cadre confirmé et j'ai obtenu 10% de complément technicité le 1er février 2013. Au 1er novembre 2014, je conserve mon taux de 10%. Je passerai à l'échelon cadre sénior le 1er février 2018 et j'accéderai à 14% de complément technicité. Au 1er novembre 2014, la moitié de mon complément technicité sera intégrée dans l'assiette de calcul de ma prime d'ancienneté. Au 1er novembre 2015, la totalité de mon complément technicité sera intégrée dans ma prime d'ancienneté.

2. Je suis salarié cadre expert et je bénéficie d'un complément technicité de 20%. Ce taux n'existe plus dans l'avenir de restauration du socle conventionnel. Cependant, je conserve ce taux de 20% qui figurera toujours sur mon bulletin de salaire. Parallèlement, ma prime d'ancienneté va augmenter car le nouveau taux de technicité de l'échelon expert (17%) va entrer dans l'assiette de calcul de ma prime d'ancienneté.

Cette augmentation se fait en deux étapes :

► **Le 1er novembre 2014**, la moitié du nouveau taux de l'échelon cadre expert (**8,5%**) va être intégrée dans l'assiette de ma prime d'ancienneté.

► **Le 1er novembre 2015**, je bénéficierai de l'intégration de la totalité, soit des **17%**.

3. Reprise de l'expérience professionnelle à l'embauche

- ▶ **Ancienneté** → 30% minimum du nombre d'années d'expérience pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés.
- ▶ **Technicité** → 30% minimum du nombre d'années d'expérience pour les personnels cadres.

La reprise de l'ancienneté et de la technicité permet de déterminer, à l'embauche, le taux de la prime d'ancienneté et du complément technicité du nouveau salarié.



Exemples

1. Je suis recruté en qualité d'agent de service logistique niveau 1. J'ai exercé antérieurement à mon embauche 15 ans les fonctions d'agent de service logistique dans un autre établissement. Je bénéficie donc lors de mon embauche d'une reprise d'ancienneté d'au minimum 4 ans et 6 mois ($15 \text{ ans} \times 30\% = 4 \text{ ans et } 6 \text{ mois}$). Je bénéficierai donc d'une prime d'ancienneté de 4% lors de mon embauche.

2. Je suis recruté en qualité de cadre infirmier et j'ai exercé avant mon embauche en qualité d'infirmier pendant 10 ans mais je n'ai jamais exercé en qualité de cadre. La reprise de ma technicité au jour de mon embauche est de 0 % alors que la reprise de mon ancienneté est d'au minimum 3 ans ($10 \text{ ans} \times 30\% = 3 \text{ ans}$) et me donne le bénéfice d'une prime d'ancienneté de 3 %.

3. Je suis recruté en qualité de cadre infirmier. J'ai exercé avant mon embauche en qualité d'infirmier pendant 10 ans et en qualité de cadre pendant 15 ans. La reprise de ma technicité est d'au minimum 4 ans et 6 mois. Au jour de mon embauche, je serai donc classé échelon cadre junior avec un complément technicité de 5% .

La reprise de mon ancienneté est d'au minimum 7 ans et 6 mois ($25 \text{ ans} \times 30\% = 7 \text{ ans et } 6 \text{ mois}$). Au jour de mon embauche, je bénéficierai d'une prime d'ancienneté de 7 %.

4. Salaire minimum conventionnel

- ▶ A compter du 1er janvier 2014, le salaire minimum conventionnel mensuel brut des salariés est égal à 1 450 euros (pour un salarié à temps complet).
- ▶ La prime d'ancienneté et la prime décentralisée* viennent s'ajouter à ce salaire minimum conventionnel.
- ▶ Aucun salarié se voyant appliquer la CCN51 n'est payé en dessous ou au niveau du SMIC.



Exemple

Je suis agent de soins, j'exerce les fonctions de brancardier. Je suis classé au coefficient 306 et je bénéficie d'une prime d'ancienneté de 15%. Si je multiplie mon coefficient par la valeur du point, cela donne une rémunération de 1 347,32€ bruts ($306 \times 4,403\text{€} = 1\,347,32\text{€}$). Ce montant est inférieur au salaire minimum conventionnel. Par conséquent, je suis concerné par l'application du salaire minimum conventionnel.

Mon salaire est donc de 1 450€ bruts. Je bénéficie en plus d'une prime d'ancienneté de 15% calculée sur ces 1 450€, soit 217,50€ bruts et de la prime décentralisée de 5% qui dans mon établissement est versée chaque mois, soit 83,37 € bruts mensuels.

Je perçois donc chaque mois 1 750,87 € bruts.

**prime annuelle versée à l'ensemble des salariés (cadres et non cadres) à l'exception des salariés embauchés en contrats aidés.*

5. Départ à la retraite à l'initiative du salarié

L'avenant de restauration du socle conventionnel revoit les tranches d'ancienneté et les montants afférents à l'allocation de départ volontaire à la retraite :

- ▶ **de 10 à 14 ans d'ancienneté** : un mois de salaire brut,
- ▶ **de 15 à 19 ans d'ancienneté** : deux mois de salaire brut,
- ▶ **de 20 à 24 ans d'ancienneté** : quatre mois de salaire brut,
- ▶ **de 25 à 29 ans d'ancienneté** : cinq mois de salaire brut,
- ▶ **de 30 ans ou plus d'ancienneté** : six mois de salaire brut.

Ce dispositif entre en vigueur le **1er juin 2014**.

Le salarié a la **possibilité** de transformer une partie de l'allocation de départ volontaire à la retraite en **temps de repos de fin de carrière** :

- ▶ **Le salarié peut**, avant de partir à la retraite, **réduire son temps de travail**, avec maintien de son salaire antérieur.
- ▶ **Le temps de repos** peut être pris au cours des deux années précédant la date de départ à la retraite.
- ▶ **Le temps maximum de repos** est obtenu en convertissant en temps la différence entre l'allocation de départ à la retraite conventionnelle et le montant de l'indemnité légale.
- ▶ **La CCN51** octroie une **majoration de 10%** de ce temps de repos.
- ▶ **Le temps de repos** pris sera déduit de l'allocation de départ à la retraite. La régularisation interviendra lors de la cessation du contrat.
- ▶ **L'indemnité de départ à la retraite** versée ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale.



Exemple

Je suis salarié à temps complet depuis 30 ans dans ma structure. Je souhaite partir à la retraite en juin 2015. J'ai droit à une allocation conventionnelle de départ à la retraite correspondant à 6 mois de salaire. Au niveau légal, mon indemnité de départ correspond à 2 mois de salaire.

Je peux donc convertir la différence entre ces deux montants, soit 4 mois de salaire, en temps de repos de fin de carrière, auquel on appliquera une majoration de 10%.

Les modalités de prise de ces heures de repos seront à déterminer avec mon employeur. Mon allocation conventionnelle de départ à la retraite sera régularisée en fonction du nombre d'heures de repos que j'aurai effectivement pris.

6. Procédure disciplinaire

Les **délégués du personnel** sont **informés** des **licenciements** pour motif **disciplinaire** après notification de la rupture du contrat de travail au salarié concerné.

Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le **salarié concerné**, a la **possibilité de s'opposer** à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel.

7. Licenciement disciplinaire

Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de **mesure de licenciement** à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins **une sanction**.

Quelle que soit la sanction disciplinaire, le salarié doit être convoqué à un entretien préalable.



FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS HOSPITALIERS & D'AIDE À LA PERSONNE
PRIVÉS NON LUCRATIFS

179 rue de Lourmel,
75 015 Paris

tel: 01 53 98 95 00/ **fax:** 01 53 98 95 02
www.fehap.fr