



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

Tableaux repères budgétaires 2020

Prévisions économiques	Taux prévisionnels	Pour en savoir plus
Taux de croissance du PIB	1,4%	<p>Après un sursaut en 2017 de 2,3% (source INSEE), en 2018 la croissance française connaît un taux d'évolution plus modéré de 1,7%. La prévision de la Banque de France de juin 2019 prévoit 1,4 % en 2019, puis 1,5% en 2020.</p> <p>Le gouvernement prévoit que la croissance resterait robuste et table sur une croissance de 1,4 % en 2019 et en 2020. (Banque de France, Juin 2019).</p> <p>Globalement la croissance française ferait preuve de résilience par rapport à d'autres économies de la zone euro qui ont connu un fléchissement plus marqué de l'activité.</p>
Taux de croissance de la masse salariale du secteur privé en France	3,1%	<p>La croissance de la masse salariale en 2018 s'était élevée à 3,5%, confortant ainsi la tendance de 2017 où le taux enregistré atteignait alors 3,4% (Acosse Stat, Juin 2019).</p> <p>Les prévisions pour 2019 parient sur une dynamique un peu moins marquée avec un de taux de croissance de la masse salariale totale de 3,1% et celle soumise à cotisations de 2,9% (la mise en place d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, non soumise à cotisations, dans le cadre des mesures d'urgence économiques et sociales (MUES) de décembre 2018) (Les Comptes de la Sécurité Sociale, Juin 2019).</p>

<p>Evolution de l'ONDAM</p>	<p>2,5%</p>	<p>La LFSS 2020 étant prévue en automne, ses modalités ne sont pas connues au moment d'élaboration de ce document.</p> <p>Pour 2019, l'ONDAM a été fixé à 200,3 milliards d'euros et devrait être respecté du fait des répercussions favorables des résultats de 2018.</p> <p>L'évolution 2019 est de 2,5%, soit 0,2% de plus que l'année précédente. Ce relèvement s'explique pour plusieurs raisons : relancer l'aide à l'investissement dans les organismes de santé, la mise en place du plan « Santé 2022 », la prise en charge des audioprothèses et des soins dentaires à la hausse, le financement de l'innovation pharmaceutique et une nouvelle gestion des ressources humaines suite à l'accord PPCR.</p> <p>D'après plusieurs perspectives, l'ONDAM devrait se stabiliser dans les années à venir autour de 2,3%.</p> <p>L'Assurance Maladie annonce d'ores et déjà un plan d'économies pour 2020 de 2,1 milliards d'euros sur ses dépenses tout postes confondus (la biologie, l'ambulatoire, la pertinence et les fraudes). Rapport charges et produits pour l'année 2020</p>
<p>Evolution de l'ONDAM hospitalier</p>	<p>2,4%</p>	<p>L'ONDAM hospitalier 2019 s'élève à 80,7 milliards d'euros, avec un taux d'évolution de 2,4% par rapport à l'année 2018.</p> <p>Un effet de base favorable existant pour l'ONDAM hospitalier 2019 à hauteur de 140 millions d'euros qui a été lié à la campagne tarifaire 2019 ayant été conduite sur la base d'une prévision d'activité 2018 plus élevée que constatée. Les économies annoncées sur le transport (160 millions euros en ville et hôpital) et la chirurgie ambulatoire 200 millions euros restent soutenues ;</p>
<p>Evolution de l'ONDAM Médico-social</p>	<p>2,1%</p>	<p>En 2018, l'ONDAM médico-social s'élève à 20,4 milliards d'euros. L'évolution prévisionnelle de l'ONDAM médico-social est 2,1%.</p>

Evolution de l'Objectif global des dépenses (OGD)	2,7%	<p>En 2018, les dépenses de l'OGD ont atteint environ 22 milliards d'euros, soit une hausse de 2,2%.</p> <p>La campagne budgétaire de 2019 prévoit une évolution de 2,7%.</p>
Evolution de l'Objectif global des dépenses pour les personnes âgées (ONDAM + contribution CNSA)	3,7 %	<p>Pour 2019, l'OGD pour les personnes âgées est estimé à 10,6 milliards euros soit une hausse de 3,7% par rapport à 2018. Chiffres clés 2019 CNSA</p>
Evolution de l'Objectif Global des dépenses pour les personnes handicapées (ONDAM + contribution CNSA)	2,9%	<p>L'OGD pour les personnes handicapées quant à lui est estimé à 11,8 milliards d'euros pour 2019 soit une hausse de 2,9% par rapport à l'année précédente.</p> <p>L'Objectif Global des dépenses en 2018 a enregistré une sous-exécution de 20 millions d'euros sur le secteur des personnes handicapées et de 10 millions sur le secteur des personnes âgées soit un total de 30 millions d'euros sur l'OGD global.</p>
Solde Assurance Maladie (en Milliards d'€)	- 0,9	<p>Pour la première fois depuis 2001, le régime général toutes branches confondues est excédentaire. En effet, en 2018 le solde s'est établi à +0,5 milliard euros, soit une amélioration de 2,7 milliards d'euros par rapport au solde constaté en 2017.</p> <p>Pour 2019, le solde du régime général serait excédentaire de 0,4 milliard d'euros.</p> <p>En ce qui concerne la branche maladie, grâce au dynamisme de la masse salariale du secteur privé et à un ONDAM maintenu à 2,3%, le solde de l'Assurance Maladie s'est approché de l'équilibre en 2018 (-0,7 milliard d'euros). En 2019, un creusement du déficit est prévu qui s'établirait à -0,9 milliard d'euros.</p>

Taux d'inflation	1,4%	<p>Après un pic en 2018 à 1,8%, l'inflation totale baisserait légèrement selon les prévisions de l'INSEE à 1,4% fin 2019, en lien avec la baisse du prix du pétrole.</p> <p>Une baisse des prix est prévue pour les produits de santé et pour les produits pharmaceutiques. En revanche un taux d'inflation soutenue pour l'énergie (4,3%) et dans une moindre mesure pour l'alimentation Note conjoncture Insee juin 2019</p> <p>L'accélération des prix des services (en particulier des loyers) et l'inflation énergétique, dont la maîtrise reste un enjeu non négligeable pour les établissements et services.</p>
Produits de santé	-1,9%	
<i>dont produits pharmaceutiques</i>	-2,6 %	
Alimentation	1,3%	
Energie	4,3%	
<i>dont produits pétroliers</i>	5,4%	
Produits manufacturés	-0,3 %	
Services, dont	1,3%	
<i>Loyers et eau</i>	1,2 %	
<i>Services de santé</i>	0,5%	
<i>Communications</i>	-0,6%	
<i>Autres services</i>	1,6%	

Evolution des cotisations et données sociales	Mesures 2020	Pour en savoir plus
SMIC	A ce jour, aucune information n'a été diffusée quant à une nouvelle augmentation du SMIC au cours de l'année 2020.	<p>Le SMIC est basé au minimum sur la somme de l'augmentation annuelle des prix à la consommation « hors tabac » des ménages urbains et de la moitié du pouvoir d'achat du Salaire Horaire de Base Ouvrier (SHBO).</p> <p>Pour rappel, depuis le 1er janvier 2019, le SMIC horaire est de 10,03 €, soit 1 521,22 € mensuels sur la base d'une durée mensuelle du travail de 151h67. Suite à la loi portant mesures d'urgence économiques et sociales, une revalorisation exceptionnelle de la prime d'activité a été versée, sous certaines conditions, à partir de février 2019. En prenant en compte l'augmentation du SMIC, cette revalorisation exceptionnelle a permis d'atteindre une augmentation de 100 € pour les bénéficiaires de la prime d'activité rémunérés au SMIC. Le versement de cette prime n'incombe pas aux établissements et est assuré par la Caisse d'allocations familiales.</p>
Plafond Sécurité sociale	Mensuel : 3 427 €	Publication officielle du plafond Sécurité sociale en décembre 2019. Si l'on prend la tendance des plafonds SS de 2017 à 2019, on trouve un plafond mensuel SS de 3427 euros.
Dispositif des exonérations de charges patronales « Fillon »	<p>Coefficient = $(T/0,6) \times (1,6 \times \text{SMIC calculé pour un an/ rémunération annuelle brute} - 1)$. (T correspond à la somme des taux et contributions sur lesquelles s'impute la réduction).</p> <p>Pour 2020, T s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises soumises à la 	<p>Il concerne toujours les charges patronales des salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à 1,6 fois le SMIC. Le montant de la réduction est égal au produit de la rémunération annuelle brute par un coefficient.</p> <p>Pour rappel, une extension du champ d'application de cet allègement est intervenue en 2019. Aux contributions d'ores et déjà concernées (cotisation Fnal, contribution solidarité autonomie, cotisation accident du travail, cotisations patronales d'allocations familiales et cotisations d'assurances sociales au titre de la maladie, de la maternité, de</p>

	<p>contribution majorée au FNAL de 0,5%, la formule de calcul est la suivante : $\text{Coefficient} = 0,3254/0,6 \times [1,6 \times (\text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises soumises à la contribution au FNAL à 0,1%, la formule de calcul est la suivante : $\text{Coefficient} = 0,3214/0,6 \times [1,6 \times (\text{smic annuel} / \text{rémunération annuelle brute}) - 1]$ 	<p>l'invalidité, de la vieillesse et du décès), se sont ajoutées les cotisations de retraite complémentaire et les contributions d'assurance chômage.</p> <p>Pour en savoir plus : instruction interministérielle DSS/5B/2019/141 du 19 juin 2019</p>
Assurance maladie	<p>Cotisation patronale : 7% ou 13% selon le niveau de rémunération.</p>	<p>Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2019, une réduction de 6 points de la cotisation patronale concerne les salaires inférieurs à 2,5 SMIC. La cotisation est maintenue à 13% pour les salaires \geq 2,5 SMIC.</p> <p>Pour en savoir plus : instruction interministérielle DSS/5B/2019/141 du 19 juin 2019</p>
Accident du travail	<p>Taux variable.</p>	<p>Sans changement /2019</p>
Assurance vieillesse	<p>Cotisations patronales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8,55% (cotisation plafonnée) - 1,90% (cotisation déplafonnée) 	<p>Sans changement /2019</p>
Allocations familiales	<ul style="list-style-type: none"> - 3,45% (rémunération annuelle \leq 3,5 SMIC) - 5,25% (rémunération annuelle $>$ 3,5 SMIC) 	<p>Sans changement /2019</p>

<p>Cotisation logement FNAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 0,10% (entreprises < 50 salariés) - 0,50% (entreprises ≥ 50 salariés) 	<p>Suite à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE), le seuil d'assujettissement à la contribution au taux réduit de 0,1% est porté de 20 à 50 salariés au 1^{er} janvier 2020.</p> <p>Le taux de 0,5% concernera au 1^{er} janvier 2020 les seuls employeurs occupant au moins 50 salariés.</p> <p>Seul le seuil d'effectif est modifié, les taux ne sont pas modifiés.</p> <p>A noter qu'un mécanisme de lissage de l'effet de seuil est mis en place puisque le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque le seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.</p> <p>L'ancien dispositif de lissage sur 3 ans est maintenu à titre transitoire pour les entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2019 et bénéficiaires de ce dispositif à cette date.</p>
<p>Assurance chômage</p>	<p>Cotisations patronales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4,05% - 0,15% (AGS) - 0,036% (APEC) 	<p>Les taux sont sans changement /2019.</p> <p>Le décret n°1019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage prévoit un système de bonus-malus pour les entreprises de 11 salariés et plus à compter de 2021. Dans ce cadre, le taux de la contribution employeur pourra être compris entre un plancher de 3% et un plafond de 5,05%.</p> <p>Un arrêté précisera les secteurs d'activité concernés par le bonus-malus. Dans le dossier de presse du Ministère du travail du 18 juin 2019, le secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales ne fait pas partie des secteurs concernés par le bonus-malus.</p>

<p style="text-align: center;">Retraite complémentaire</p>	<p>Taux et répartition des cotisations :</p> <p>Tranche 1 non cadres et cadres : 10, 16 % (8% majoré de 127%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - part employeur : 5,65 %, - part salariale : 4,51 % <p>Tranche 2 non cadres : 21,59 % (17% majoré de 127%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - part employeur : 12 %, - part salariale : 9,59 % <p>Tranche 2 cadres : 21,59 % (17% majoré de 127%)</p> <ul style="list-style-type: none"> - part employeur : 12, 95 %, - part salariale : 8,64 % <p>Contribution générale d'équilibre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2,15% sur la tranche 1 : 1,29% part patronale et 0,86% part salariale - 2,70% sur la tranche 2 : 1,62% part patronale et 1,08% part salariale <p>Contribution d'équilibre technique pour les participants dont la rémunération excède le plafond sécurité sociale :</p> <p>0,35% : 0,21% part patronale et 0,14 % part salariale</p>	<p>Pour rappel, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, relatif à la fusion de l'Agirc et de l'Arrco a mis en place un régime unifié au 1er janvier 2019.</p> <p>Deux tranches de cotisations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une tranche 1 constituée des rémunérations n'excédant pas le plafond de la sécurité sociale - une tranche 2 constituée des rémunérations comprises entre une fois et huit fois le plafond sécurité sociale. <p>Taux d'appel : 127%.</p> <p>Taux de cotisations : Les taux conventionnels préexistants supérieurs aux taux légaux continuent à s'appliquer.</p> <p>Répartition légale des cotisations : Les répartitions conventionnelles continuent à s'appliquer en lieu et place de la répartition légale lorsque le texte fixant cette répartition est antérieur à la date d'entrée en vigueur de la répartition légale.</p> <p>L'AGFF et la GMP ont été fusionnées au sein de la contribution générale d'équilibre.</p> <p>La contribution exceptionnelle et temporaire est devenue la contribution d'équilibre technique.</p> <p>Pour plus de précisions : circulaire FEHAP n°2019-001 du 25 janvier 2019</p>
---	---	---

<p>Formation professionnelle</p>	<p>Contribution légale unique formation professionnelle- alternance:</p> <p>0,55% (entreprises < 11 salariés) 1% (entreprises ≥ 11 salariés)</p> <p>1% CPF-CDD (contribution spécifique CDD)</p>	<p>Mise en place d'une contribution unique par la loi Avenir professionnel dédiée au financement de l'alternance, du conseil en évolution professionnelle, du développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, de la formation des demandeurs d'emploi et du CPF.</p> <p>Une négociation est actuellement menée par l'ensemble des acteurs du secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé non lucratif sur le sujet de la formation.</p> <p>Le Conseil d'administration de la FEHAP doit se prononcer le 18 septembre sur le niveau de la contribution formation. Sans préjuger de cette décision, à titre prévisionnel, il est envisageable de retenir un taux de contribution de 2% pour les entreprises de 11 salariés et plus et de 1,55% pour celles de moins de 11 salariés.</p> <p>A noter également que le dispositif d'assujettissement progressif à la contribution légale qui s'applique aux entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 11 salariés est également impacté par les mesures de lissage de seuil résultant de la loi PACTE, applicables au 1^{er} janvier 2020.</p> <p>Le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque le seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.</p> <p>L'ancien dispositif de lissage est maintenu à titre transitoire pour les entreprises bénéficiaires de ce dispositif au 31 décembre 2019.</p>
<p>Participation construction</p>	<p>0,45% (entreprises ≥ 50 salariés)</p>	<p>Suite à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE), le seuil d'assujettissement à la contribution est porté de 20 à 50 salariés au 1^{er} janvier 2020. Seul le seuil d'effectif est modifié, le taux n'est pas modifié.</p> <p>A noter qu'un mécanisme de lissage de l'effet de seuil est mis en place puisque le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris</p>

		<p>en compte lorsque le seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.</p> <p>L'ancien dispositif de lissage sur 3 ans est maintenu à titre transitoire pour les entreprises comptant au moins 50 salariés au 31 décembre 2019 et bénéficiaires de ce dispositif à cette date.</p>
Versement transport	Taux variable	<p>Sans changement /2019 qu'il s'agisse du seuil d'assujettissement (≥ 11 salariés) ou de la variabilité du taux.</p> <p>A noter que suite à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE), au 1^{er} janvier 2020, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque le seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.</p> <p>L'ancien dispositif de lissage est maintenu à titre transitoire pour les entreprises bénéficiaires de ce dispositif au 31 décembre 2019.</p>
Taxe sur les salaires	<p>4,25% Jusqu'à 7 940 €</p> <p>8,50% De 7 940 € à 15 854 €</p> <p>13,60% Au-delà de 15 854</p> <p>Abattement : 20 878 €/an</p>	<p>Compte tenu des augmentations constatées sur les dernières années une augmentation moyenne de 0,2% a été retenue.</p>
Forfait social sur contributions patronales de prévoyance et frais de santé	8%	<p>Sans changement /2019 qu'il s'agisse du seuil d'assujettissement (≥ 11 salariés) ou du taux</p> <p>A noter que suite à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (PACTE), au 1^{er} janvier 2020, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif salarié est pris en compte lorsque le seuil a été atteint ou dépassé pendant 5 années civiles consécutives.</p> <p>L'ancien dispositif de lissage est maintenu à titre transitoire pour les entreprises bénéficiaires de ce dispositif au 31 décembre 2019.</p>
Contribution au	0,016%	

financement des organisations professionnelles et syndicales		Sans changement /2019.
Contribution solidarité autonomie	0,30%	Sans changement /2019.
<p>Glissement Vieillesse Technicité (GVT)</p>	<p>Il n'existe pas de méthode universelle de calcul du GVT. C'est en effet une notion technique qui nécessite d'être nuancée, précisée et adaptée en fonction des finalités poursuivies (budgétisation ou politique salariale) et des données utilisées.</p> <p>La formule suivante peut être utilisée pour chaque poste de nos établissements :</p> $GVT_{\text{poste}} = \text{Indice Réel N} / \text{Indice Réel N-1}$ <p>Indice réel = (coefficient de référence + compléments) * (1 + % dû au titre de l'ancienneté) / ETP</p> <p>Le GVT de l'établissement est alors la moyenne des GVT de chaque poste pondéré par l'ETP correspondant au poste</p> $GVT_{\text{étab}} = \frac{\sum_{\text{poste}} (\text{ETP} * GVT_{\text{poste}})}{\sum_{\text{poste}} \text{ETP}}$	<p>Chaque établissement devra établir son budget prévisionnel avec son propre taux, le GVT étant la part de l'évolution des salaires qui résulte des évolutions de carrière propres à chaque salarié. Ainsi, sont toujours exclus du GVT tous les autres facteurs influant la masse salariale, à savoir la variation du point, la distribution de points (uniformes ou différenciés) ainsi que les mesures catégorielles.</p> <p>Il se décline en trois composantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'effet glissement : c'est l'impact des entrées et des sorties, c'est-à-dire du renouvellement du personnel sur l'évolution de la masse salariale. Les entrants sont en moyenne plus jeunes et moins « primés » et, par conséquent, rémunérés à un niveau moins élevé que l'ensemble des salariés d'un établissement. L'effet des entrants est donc en général négatif sur l'évolution générale de la masse salariale. Le signe de l'effet des sortants est moins évident car les sortants ne sont pas forcément des personnes plus qualifiées et/ou plus âgées et donc mieux rémunérées. De grandes variations locales, liées aux départs à la retraite et à la politique de recrutement, peuvent être observées. - l'effet vieillesse : c'est l'impact sur l'évolution générale de la masse salariale des changements de salaire, sans changement de fonction, dus au déroulement normal de carrière dans le métier suite à l'ancienneté. Cela correspond donc à l'évolution de la prime d'ancienneté et à la technicité pour les cadres. - l'effet technicité : c'est l'impact sur l'évolution générale de la masse salariale des modifications de la répartition du personnel entre les différents métiers et compléments à la suite de changements de fonctions, ou de l'acquisition de compétences nouvelles. Cela correspond dans notre convention à un changement de coefficient de référence et/ou de compléments.

Evolutions de l'environnement conventionnel	Prévisions 2020	Pour en savoir plus
Convention Collective Nationale du 31 octobre 1951		
Valeur moyenne du point 2020	4,447 €	Pour mémoire, il s'agit de la seconde étape de l'augmentation de la valeur du point, applicable depuis le 1er juillet 2018 résultant de l'application de l'avenant n°2017-02 du 15 mars 2017 (cf. Circulaire n°2017/003 du 16 juin 2017).
Salaire minimum conventionnel	Compte tenu de l'absence d'information sur l'évolution du smic en 2020, il n'est pas possible à ce jour de déterminer quel pourrait être le niveau du salaire minimum conventionnel en 2020.	Pour rappel en 2019, la FEHAP avait mis à la signature des syndicats un avenant visant à réévaluer le salaire minimum conventionnel. Aucune OS n'ayant été signataire, une décision unilatérale avait été prise, reprenant les termes de l'avenant. Cette décision unilatérale, soumise à agrément, a fait l'objet d'un avis défavorable. Aucun salaire minimum conventionnel ne s'est donc appliqué au titre de 2019. En revanche, les structures ont été amenées, dans ce contexte, à appliquer l'indemnité minimum conventionnel, afin de garantir aux salariés concernés à minima le niveau du SMIC.

<p>Poursuite de l'application de l'avenant n° 2017-02 du 15 mars 2017</p>	<p>En août 2020 entreront en vigueur les augmentations de coefficient des :</p> <ul style="list-style-type: none"> • cadres de santé et de gestion des soins • sages-femmes. 	<p>Cf. Circulaire n°2017/003 du 16 juin 2017.</p> <p>L'impact financier de ces mesures est à apprécier par chaque structure dans la mesure où il est directement lié notamment à la structure des effectifs et aux métiers occupés par les professionnels exerçant au sein des structures.</p>
<p>Mutuelle frais de santé</p>	<p>Régime de base obligatoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 0,96% du plafond mensuel SS 2020 (régime général) • 0,56% du plafond mensuel SS 2020 (régime local Alsace-Moselle) 	<p>Suite aux évolutions en matière de couverture santé résultant de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, des négociations sont en cours afin d'harmoniser le régime frais de santé avec les impératifs de la prise en charge à 100% dans les domaines de l'optique, de l'audiologie et du dentaire.</p> <p>Les résultats du régime étant positifs, les réserves doivent permettre aux partenaires sociaux de se mettre en conformité avec la réforme pour le 1^{er} janvier 2020 sans augmentation des taux résultant de l'additif n°3 à l'avenant de 2015 relatif à la généralisation de la mutuelle frais de santé applicable depuis le 1^{er} janvier 2019.</p> <p>Pour plus de précisions, cf. le guide complémentaire santé 2019-2022, accessible en ligne.</p>

<p>Toilettage de la CCN51</p>	<p>Cette négociation n'a pas d'incidence financière.</p>	<p>Cette négociation qui vient de s'achever a pour objet d'adapter les dispositions conventionnelles aux nombreuses évolutions législatives et réglementaires et de procéder à des aménagements rédactionnels donnant plus de lisibilité au texte.</p>
<p>Agenda des négociations dans la CCN51</p>	<p>Ces négociations n'auront pas d'incidence financière.</p>	<p>Un avenant à la signature des organisations syndicales liste des thèmes de négociations qui mobiliseront les partenaires sociaux dès la rentrée 2019. Il s'agit de l' :</p> <ul style="list-style-type: none"> - égalité professionnelle - Proche aidant - intéressement – épargne salariale.
<p style="text-align: center;">Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé non lucratif (Confédération des employeurs du secteur : Croix Rouge Française, FEHAP, Nexem et Unicancer)</p>		
<p>Formation professionnelle</p>	<p>Après la négociation de l'accord constitutif de l'OPCO Santé, des négociations sont actuellement en cours sur le développement des compétences et les dispositifs de formation en application de la loi Avenir professionnel.</p>	<p>L'évolution des négociations fera l'objet d'information via le site de la Fédération.</p>
<p>Autres thèmes de négociation</p>	<p>Ces négociations n'auront pas d'incidence financière.</p>	<p>Des négociations relevant d'accords nécessitant une extension seront engagées, notamment suite aux Ordonnances Macron :</p> <ul style="list-style-type: none"> • CDI d'opération • durée et renouvellement des CDD, délai de carence entre les CDD successifs • renouvellement de la période d'essai. <p>Cf. Circulaire 2017-006 du 21 décembre 2017</p>

L'évolution des négociations fera l'objet d'information via le site de la Fédération.