

*Cinq ans après l'application au 1<sup>er</sup> juillet 2003 de l'avenant 2002.02 du 25 mars 2002, relatif à la rénovation des classifications et des rémunérations, la FEHAP a proposé un deuxième « toilettage » de la CCN51.*

## **CCN51 2<sup>ème</sup> « toilettage »...**

**signé par la CGC-CFDT-CFTC et en attente d'agrément**



**Ce nouvel avenant qui doit être porté à la commission d'agrément de septembre, est essentiellement une réécriture de la CCN51 et une mise en conformité avec :**

- ***l'avenant du 25 mars 2002 relatif à la rénovation des classifications et des rémunérations de la CCN51***
- ***l'avenant du 25 novembre 2003 amenant des mesures complémentaires au précédent avenant.***
- ***Le nouveau code du travail***
- ***L'accord de branche UNIFED sur l'ARTT, la formation, les astreintes...***
- ***La loi de modernisation du marché du travail de 2007***
- ***La loi du 20 août 2008 modifiant les règles de représentativité dans le secteur Privé.***
- ***La réglementation européenne***

**Cet avenant a été proposé à la signature des organisations syndicales fin février et a été signé par trois organisations syndicales : CFDT, CGC, CFTC**

**A noter que les organisations syndicales « négociatrices », n'ont pas communiqué vers les salariés, durant toutes la période de négociations...**

**Bien qu'il comporte 133 articles, cet avenant ne révolutionne pas la CCN51, en profondeur. Mais ne nous leurrions pas il n'amène pas non plus de nouveaux droits.**

**Toutefois apparaissent de nouvelles mesures qu'il faut souligner :**

### **Article 5**

#### **Exclusions des Contrats aidés !!!**

*L'article 01.02.3.2 est désormais rédigé comme suit : « A défaut d'accords le prévoyant expressément, la CCN51 ne s'applique pas aux personnes bénéficiaires de contrats aidés..... »*

**Pour Sud cette mesure est inadmissible. Bien que nous soyons contre ce type de contrat précaire, les collègues embauchés en contrat aidé font partie intégrante de l'entreprise et ne doivent pas être sous-payés... !!**

### **Article 7**

#### **Application de la loi du 20 août 2008... en oubliant les Représentants des Sections Syndicales (RSS) !**

*Article 02.01.3 : Il est créé un deuxième alinéa nouveau rédigé comme suit : « La désignation d'un ou de plusieurs délégués syndicaux est reconnue dans toutes les entreprises et leurs établissements dès lors que l'effectif est au moins de 11 salariés... »*

*Le troisième alinéa est désormais rédigé comme suit : « La liberté de constitution de sections syndicales y est reconnue dans les conditions légales et réglementaires. Il en est de même pour la désignation des délégués syndicaux... »*

**Pour SUD, c'est un recul, car avant il y avait possibilité de constituer des sections quelque soit l'effectif de l'entreprise et le délégué syndicale pouvait être distinct du délégué du personnel. Certes il y a peu de tout petit établissement dans la CCN51, mais pourquoi revenir sur cette disposition, avec les RSS ...**

### **Article 23**

#### **Désormais, les salariés pourront être appelés à travailler sur plusieurs lieux de travail !**

*Article 04.03 : dans cet article les termes « le lieu » sont remplacés par « les lieux »*

**Maintenant, l'employeur pourra exiger d'un salarié nouvellement embauché, une mobilité**

accrue, avec déplacements sur plusieurs sites de travail... Il en rêvait ! Maintenant la CCN51 lui permettra, sans contrepartie financière, de déplacer les salariés en fonction des besoins de l'entreprise, selon son bon vouloir.... Cela va dans le droit fil des lois actuelles sur la mobilité qui rend le salarié virable et corvéable....

La loi permettant à l'employeur de licencier un salarié qui refuserait de changer de lieu de travail à plusieurs reprises !

### **Article 26**

#### **Mise en conformité avec la loi sur la modernisation du travail**

Article 04.06.1 : « la durée de la période d'essai pour les CDI... passe à 2 mois au lieu d'1 mois, pour les non-cadres et de 4 mois à 6 mois pour les cadres »

### **Article 27**

#### **Décret du 22 mars 1937 : Tout le temps travaillé n'est pas du temps de travail effectif !**

L'article 05.04.1 : le deuxième alinéa fait référence, de façon plus précise au décret du 22 mars 1937. Celui-ci stipule, que par exemple dans le travail de nuit, il peut y avoir du temps inactif et que par conséquent toutes les heures effectuées n'ont pas à être rémunérées.

Il est évident que continuer à faire mention de ce décret dans le cadre de la réécriture de la convention, peut permettre toutes les dérives et remises en cause du temps de travail effectif.

### **Article 32 et 49**

#### **Repos hebdomadaires au bon vouloir de l'employeur...**

Article 05.05.2 et E.05.01.2.2 : Il est ajouté un troisième alinéa stipulant : « Si une autre organisation ne permet pas l'application des dispositions ci-dessus (qui n'ont pas changé) et sans préjudice à la réglementation en vigueur relative au repos hebdomadaire légal, le nombre de jours de repos est fixé à deux jours en moyenne par semaine sur la période retenue en matière d'aménagement du temps de travail (roulement) et le nombre de dimanche non travaillé sur l'année doit être au moins égal à 15 hors congés payés »

On attendait plutôt une évolution positive sur ce point... Et bien non ! Demain l'employeur pourra nous faire travailler plus d'un dimanche sur deux. Il peut exiger 37 dimanches travaillés par an (moins un ou deux sans doute compris dans les CA... !).

Avant il avait obligation de donner au moins un dimanche sur trois aux salariés. De plus on passe sur « une moyenne de repos hebdo-

madaires », même si leur nombre total ne change pas. Mais il n'y a plus d'obligation de donner au moins deux jours de repos consécutifs aux salariés sur les quatre auxquels ils ont droit pour deux semaines.

### **Article 34-35 et 51-52**

#### **Durée et amplitude quotidienne du travail ...Corvéable à merci !**

Les articles 05.05.4, 05.05.5, E.05.01.2.4, et E.05.01.2.5 sont réécrits ainsi : « La durée quotidienne, comme l'amplitude de travail doit être conforme aux dispositions légales et réglementaires.... »

Là encore, aucune avancée, quant aux journées de travail coupées. Celles-ci peuvent toujours être divisées en deux pour le sanitaire et surtout en trois périodes de deux heures chacune pour la filière éducative. Alors, que dans la majeure partie, des établissements, les accords RTT avaient évité les deux ou trois coupures, fatigantes et coûteuses pour les salariés, en terme de déplacements.

### **Article 39 à 45 et 53**

#### **Plus de permanence sur place, Il ne reste que les astreintes...**

Réécriture des articles 05.07.01 et E.05.07.1 et suivant avec suppression des articles relatifs aux permanences dans les établissements et renvoi vers la législation européenne.

Maintenant toute permanence sur place à disposition de l'employeur est considérée comme du travail effectif, (sauf, pour les chambres de veille ou le temps de travail est compté, mais la rémunération est de 4h !).

Pour les astreintes à domicile, simplification de l'écriture, mais pas de changement pour la fréquence, et la rémunération de celles-ci.

### **Article 59 et 60**

#### **Plan de Formation continu moins financé...**

Baisse de 0,5% du taux de financement de la formation qui passé de 2.10% à 1.60%. L'article portant spécifiquement sur le Congé Individuel de Formation (CIF) est supprimé. On parle juste de l'obligation de s'acquitter des contributions obligatoires relatives au CIF et au dispositif de professionnalisation.... Tous les articles renvoient aux « dispositions légales et réglementaires... ».

Ici, on peut penser que la FEHAP anticipe sur le futur projet de loi de cet automne...

## Article 62

### Les rémunérations... !

Article 08.01.1 : réécriture pour plus de conformité avec l'avenant du 25 mars 2002.

Précision apportée quant à la prime d'ancienneté de 1% par année de service effectif... Il est ajouté un astérisque avec un renvoi qui stipule « \*\*sous réserve des dispositions spécifiques relatives au reclassement des personnels présents au 1<sup>er</sup> juillet 2003, prévues par l'avenant 2002.02 du 25 mars 2002 ».

Il est évident que cet ajout a pour objet de contrer l'arrêt de la cour de cassation de juillet 2007, qui a confirmé notre position à savoir que, le nouveau dispositif de rémunération acté par l'avenant du 25 mars 2002, se substitue totalement à l'ancienne convention et doit être appliqué dans son intégralité

**Cet arrêt précise également que « l'ancienneté à prendre en compte au 1<sup>er</sup> juillet 2003 est bien de 1% par année de présence dans l'entreprise. »**

La FEHAP dans sa toute puissance persiste dans son refus d'appliquer une décision de justice. Alors, que cet arrêt vient encore d'être conforté par un jugement du TGI de Paris..

Jusqu'à quand, la FEHAP va-t-elle spolier les salariés des salaires qui leur sont dus, depuis la rénovation de la CCN51 de juillet 2003 ?...

Plusieurs affaires ont été gagnées et d'autres sont en cours dans les conseils de Prud'homme...

## Article 75, 76 et 77

### 1<sup>er</sup> mai et jours fériés clarifiés...

#### Un mieux pour les récup de fêtes... !

1<sup>er</sup> mai, l'article 11.01.2 est désormais rédigé comme suit : « Pour le 1<sup>er</sup> mai, il est fait application des dispositions légales, à savoir le paiement double du 1<sup>er</sup> mai travaillé, ou, au choix du salarié, de celles édictées pour les autres jours fériés à l'article 11.01.3 ci-dessus :

Dès lors que le choix du salarié se porte sur l'application des dispositions conventionnelles relatives aux jours fériés visées à l'article 11.01.3 ci-dessus et des dispositions relatives à l'indemnité pour travail effectué les jours fériés visée à l'article A.3.3 »

#### Autres jours fériés :

Les articles 11.01.3.1 et 11.01.3.2 restent inchangés, mais l'article 11.01.3.3 : est réécrit entièrement, comme suit :

Tout d'abord un nouveau titre : « **Durée du repos compensateur et montant de l'indemnité compensatrice** ».

Et un nouveau texte : « La durée du repos compensateur ou le montant de l'indemnité compensatrice correspondra forfaitairement à 1/5 de la durée hebdomadaire moyenne de travail du salarié au tarif des heures normales.

Toutefois, les salariés qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel ayant travaillé pour une durée supérieure à 1/5 de leur durée hebdomadaire moyenne de travail bénéficient d'un repos compensateur (ou d'une indemnité compensatrice) égale au nombre d'heures réellement effectuées. »

Là, c'est une amélioration conventionnelle. En effet avant, quelque soit le temps le travail effectué sur un jour férié (7h, 10h, 12h...) le repos compensateur ou l'indemnité compensatrice correspondaient à une journée normale de travail (par exemple 7h, lorsque le temps de travail hebdomadaire est à 35h), sauf accord plus intéressant.

### Avec cet avenant, 12h travaillées, ce sera 12h récupérées ou à défaut payées...

De même, les salariés, « qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel, dont la durée quotidienne habituelle de travail est supérieure à 1/5 de leur durée hebdomadaire moyenne de travail, bénéficient d'un repos compensateur (ou d'une indemnité compensatrice) égale à leur durée quotidienne habituelle de travail. »

Ici il y a-t-il erreur ?? Car cet article stipule clairement que, par exemple :

Un salarié qui travaille à mi-temps, sur un temps hebdomadaire de 17h30, mais par journées pleines de 7h, bénéficiera même s'il est en repos sur un jour férié d'une récupération de 7h.

Autrement dit, dans ce cas, le salarié à mi-temps bénéficie d'un nombre d'heures de repos compensateur identique à un salarié à temps plein .... ???

Etonnant, cet avenant sera-t-il signé dans l'état ?

## Article 79 et 80

### Petites améliorations !

Article 11.02 et 11.03 : est ajouté en fin d'article le paragraphe suivant : « Pour l'attribution des jours de congés prévus ci-dessus, le (la) concubin(e) est assimilé(e) au conjoint, sous réserve de justifier le concubinage par une déclaration sur l'honneur (au lieu d'un certificat de concubinage notoire auparavant).

Il en est de même pour le (la) salarié(e) qui a conclu un Pacte Civil de Solidarité, sous réserve d'en justifier l'existence...

**Le PACS n'était pas cité jusqu'à là dans CCN51**

Article 11.03 Congés pour événements familiaux : le nombre de jours pour décès d'un enfant passe de **3 à 5 jours**.

## Article 113

### Petit rappel à l'ordre, pour les employeurs qui payaient « trop » leurs salariés !!!

Article A3.3 de l'annexe III : Il est ajouté un dernier alinéa ainsi rédigé : « Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche, il n'y a pas de cumul de l'indemnité pour

*travail effectué les dimanches et de l'indemnité pour travail effectué les jours fériés.*

**Faute de précision sur la CCN51, certains employeurs cumulaient le paiement des deux indemnités...**

**Demain avec cet avenant, les employeurs pourront s'opposer plus facilement à toute demande, émanant des salariés, de paiement cumulé de ces indemnités ...**

### **Article 119**

#### **Indemnité pour les personnels intervenant en milieu carcéral**

*Il est crée un article A3.4.6, dans l'annexe III accordant une indemnité au personnel intervenant en milieu carcéral : « Une indemnité forfaitaire est attribuée aux salariés dispensant des soins aux détenus dans les services médico-psychologiques régionaux, conformément aux dispositions du décret n°86-02 du 14 mars 1986.*

*Le montant de l'indemnité est fixé à **24 points** pour les salariés consacrant leur activité à temps plein à*

*ces structures et au prorata pour les salariés à temps partiel. »*

### **Article 121**

#### **Remboursement des titres de transport Pour tous !**

**Le remboursement par l'employeur des titres de transport est étendu à tous les salariés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.**

**Auparavant, cette mesure ne concernait que l'île de France...**

**A noter, que cette mesure doit être appliquée dans toutes les entreprises depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009.**

**La FEHAP ne fait là, comme dans la plupart des articles de cet avenant que retranscrire la loi TEPA (Travail, Emploi, Pouvoir d'Achat).**

**A noter d'ailleurs, qu'elle répète, au moins, une centaine de fois, à la fin des articles de celui-ci : «...dans le respect des dispositions légales et réglementaires »**

## **En Conclusion**

**Peu d'améliorations et pas vraiment d'acquis nouveaux dans cette réécriture, qui n'avait qu'un seul but, se rapprocher le plus possible du code du travail.**

**Depuis quelques années, les conventions collectives de la Branche Associative Sanitaire et Sociale (BASS ou UNIFED pour les employeurs) sont renouvelées, les unes derrière les autres :**

**CLCC, CCN51, Croix-Rouge et aujourd'hui CCN66.**

**Ne nous leurrons pas, l'objectif recherché par les employeurs n'est pas de négocier des droits nouveaux pour les salariés, mais de réduire le coût du travail...**

**Baisser les salaires, embaucher du personnel, non qualifié, pour occuper des postes qualifiés (position patronale CCN66), ou en contrats précaires avec allègement des cotisations sociales... sont les solutions proposées par les employeurs de la branche UNIFED, pour**

**faire face aux réductions budgétaires qui leurs sont imposées...**

**Les patrons « du secteur associatif », ne savent plus ou ne veulent plus, s'opposer, politiquement et publiquement au gouvernement et aux financeurs.**

**C'est pourquoi, tous les salariés du secteur sanitaire et social doivent se mobiliser sur leur propre convention et les organisations syndicales signataires doivent expliquer leur signature !**

**Parallèlement, Il faut aussi continuer à se mobiliser contre la révision de la CCN66.**

**Car, gagner la bataille de la CCN66, c'est se redonner la possibilité de gagner sur la mise en place des mêmes garanties pour l'ensemble des salariés de la branche... !**

**Dans ce cadre, SUD Santé Sociaux a écrit un projet convention pour l'ensemble de la Branche Associative Sanitaire et Sociale (BASS), elle est à la disposition de ceux qui ne l'ont pas encore...**