



Fédération de la Santé et de l'Action Sociale

Compte rendu de la Commission Mixte Paritaire FHP du 18 décembre 2012

Ordre du Jour :

- Approbation du PV du 7 - 11 - 12,
- Salaires,
- Classifications,
- Formation professionnelle,
- CPNV,
- Séniors,
- FONGESMES,
- COPIL, orientation 2013,
- Calendrier 2013.

Approbation PV :

Sous réserves de modifications apportées par la CFE-CGC le Procès Verbal est approuvé ; les modifications proposées portent sur la page 6 et l'historique du refus des Organisations Syndicales de discuter de critères « classants » au sein de la CCU.

Salaires :

La FHP a confirmé le retrait d'avenant n° 1 de l'avenant 25 ...

S'agissant de ce dernier, les Organisations Syndicales demandent à la FHP compte tenu de la disparité de son application, voire de sa non-application, un courrier rappelant à leurs adhérents que **le salaire conventionnel est bien le coefficient x par la valeur du point et que la valeur de celui-ci, est de 6,97 € au 1er juillet 2012.**

FO, attend depuis la dernière CMP une réponse de la FHP sur l'interprétation de l'avenant ; une commission d'interprétation devait se tenir, laquelle a été annulée par la FHP.

La FHP fait part de son refus d'envoyer un courrier auprès de ses adhérents au motif qu'elle a adressé l'avenant accompagnée d'une circulaire Et qu'ils doivent donc l'appliquer.

Suspension de séance demandée par les Organisations Syndicales.

A la reprise les Organisations Syndicales réaffirment leur demande de circulaire afin de garantir la même interprétation de mise en œuvre de l'avenant.

La FHP réitère son opposition.

Pour la CGT, cette fin de non-recevoir ne peut pas être le solde de tout compte pour 2012 sur les salaires ; ses revendications sont plus que jamais à l'ordre du jour, si l'on s'en réfère au peu ou pas d'évolution de la valeur du point depuis ces dernières années.

FHP rappelle au passage que le PLFSS par son article 60 la malmène.... Et interpelle les Organisations Syndicales sur leurs éventuelles réactions sous forme de communiqués pour les soutenir

Fédération de la Santé et de l'Action Sociale.

Case 538 • 93515 MONTREUIL Cédex • Tél. : 01 48 18 57 08 • Fax : 01 48 18 29 86
BOURSE DU TRAVAIL • 263, rue de Paris, MONTREUIL • Métro : Porte de Montreuil
Site internet : www.cgt.fr/santeas • e-mail : ufsp@sante.cgt.fr

La CGT lui rappelle que sur l'ONDAM et le PLFSS 2013 la Fédération de la Santé et de l'Action Sociale a largement communiqué et les invite à les lire !!!!!

Deuxième suspension de séance :

Devant cette fin de non-recevoir les Organisations Syndicales ayant déjà quittées la table de négociations lors de la dernière paritaire s'entendent pour siéger ce jour **seulement à titre « d'auditeur »** ; les conditions de négociations franches et loyales n'étant pas requises dès lors que des accords signés et étendus au niveau de la branche ne trouvent leur application dans les entreprises.

La FHP argumente de son côté que si leurs adhérents ne les suivent pas ...elle n'en est pas responsable et admet donc son impuissance !!!!!!!

Il suffit qu'un adhérent paye sa cotisation syndicale employeur pour que cela satisfasse la FHP !!!!!

LA RÉUNION SE POURSUIT DONC SOUS FORME DE MONOLOGUE PATRONAL SUR LA PRÉSENTATION DE LA RÉVISION DES GRILLES DE CLASSIFICATIONS.

Classifications

La FHP présente donc la méthode qu'elle envisage en rappelant qu'elle a abandonné ses premières propositions de 2009 sur l'élaboration de grilles s'appuyant sur des critères « classants » ce qui avait été refusé à l'époque par l'ensemble des Organisations Syndicales.

Elle souhaite engager ces travaux pour une finalisation au plus tard à la fin de l'année 2013 ce qui permettra également, d'après elle, de régler la question des 1^{ers} niveaux des classifications et des bas salaires.

Certains adhérents de la FHP leur remontent la problématique d'être sur les deux secteurs (MCO et EPHAD) et souhaitent et donc plutôt avancer en se rapprochant des grilles de l'annexe de la CCU (SYNERPA).

La FHP souhaite transformer la classification sur la base des grilles « PARODI », grilles que l'on connaît à ce jour, c'est-à-dire coef. x valeur du point ... » en prenant appui sur les « pratiques locales » de manière à unifier l'ensemble.

Sur la méthode en elle-même :

1. On sort l'ancienneté que l'on déconnecte de la grille (attribution possible d'un pourcentage d'ancienneté par année à définir ainsi que reprise d'ancienneté),
2. Identification de l'ensemble des emplois existants et repérage de ceux qui manquent,
3. Hiérarchisation des emplois (employés, agents de maîtrise et cadres) intégrant le « LMD » ; la question des CQP est également posée (Certificats Qualification Professionnelle) pour les intégrer..,
4. L'organisation des évolutions de carrière (passage d'employé à employé qualifié etc...prenant en compte des éléments objectifs tels que la formation et l'ancienneté dans l'entreprise),
5. Aborder le traitement de l'ancienneté,
6. S'approprier la question de la RAG : qu'en fais-t-on ?
7. Terminer ensuite par la « pesée » de la grille pour déterminer la ou les valeurs du point et au final chiffrer le coût de l'opération...

Aucune Organisation Syndicale n'a fait de commentaire se réservant pour la prochaine Commission Paritaire.

Pour la CGT, il est temps de mettre la négociation des grilles à l'ordre du jour, cela fait plusieurs années que c'est réclamé.... La non intégration du LMD et la question des bas salaires rattrapés régulièrement par le SMIC ont démontrés l'impasse dans laquelle cette grille se trouve.

Rester sur une construction basée sur un coefficient et une valeur du point, est du point de vue des négociateurs la bonne clef d'entrée, rejetant une nouvelle fois toute notion de critères « classant ».

Le fil conducteur sera bien sur notre CCUE CGT ; une égalité de traitement entre toutes les filières et catégories professionnelles devra être portée. Les diplômes ou certifications devront servir de base à cette construction et la question d'accès à une première qualification devra être également prise en compte. Il faudra que l'accord ou les accords sur la FPTLV trouvent leurs traductions dans l'évolution des carrières, c'est-à-dire l'élévation d'au moins un niveau de qualification.

Pour la CGT l'ancienneté doit se décliner par un pourcentage annuel linéaire sur l'ensemble de la carrière :

Calendrier 2013 :

- 30 janvier,
- 20 février,
- 11 avril,
- 13 juin,
- 10 juillet,
- 25 septembre,
- 30 octobre,
- 26 novembre
- 19 décembre.