



Branche Hospitalisation Privée lucrative

Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002
Annexe du 10 décembre 2002 de la Convention Collective du 18 avril 2002
Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 18 JANVIER 2023

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

Étaient présents pour FORCE OUVRIÈRE :

- Sophie DEBAS
- Claude HARRIET
- Carmen CATARINO
- Marie Thérèse FELIX NAIX
- Ludovic BONKOSKI

1. Approbation PV du 15 Décembre 2022

Le Compte Rendu est approuvé après quelques modifications

2. Avenant classification

Le ministère demande si l'on accepte la venue de l'actuaire, proposée par les employeurs.

FO et la CGT rappelle qu'ils souhaitent que l'actuaire travaille avec les Organisations Syndicales et pas seulement se contenter de présenter un bilan.

L'actuaire présente les éléments de comparaison de son étude réalisée sur un échantillon de 100 000 personnes. Il précise qu'il y a un impact significatif (au-delà de 5%) avec un impact plus fort sur les ESH/ASH.

Pour le CNETH, 100% des salariés seraient impactés.

Une comparaison a été réalisée sur le salaire fixe réel (incluant les primes fixes) par rapport aux salaires projetés dans la grille.

Lecture de l'avenant

Articles 2 & 3 : Définition de la classification et pesée des emplois.

Les Organisations syndicales dénoncent l'ajout d'un paragraphe qui introduit : *Le résultat de la pesée a une valeur conventionnelle et est opposable, si et seulement si les missions effectivement exercées correspondent à la définition conventionnelle de l'emploi repère ou rattaché se rapportant à son intitulé. Dans le cas contraire, le résultat de la pesée n'est pas opposable.*

Alors qu'il est précisé. Cet article s'ajoute à la méthodologie proposée : *Cette méthode doit être appliquée à tout nouvel emploi ou tout emploi ne figurant pas dans la liste des emplois repères ou emplois rattachés, identifiés au niveau de la branche. Cette pesée pour chaque nouvel emploi identifié au niveau de la branche sera effectuée par les partenaires sociaux de la branche.*

Le CNETH / SYNERPA précise qu'il leur faut pouvoir peser les emplois non référencés. CNETH déclare qu'à ce jour, chaque établissement peut avoir une trentaine de libellés différente pour le même emploi.

FO déplore qu'une cartographie des emplois n'ait pas été réalisée en amont de la négociation. FO déclare qu'elle ne souhaite pas que la pesée des nouveaux emplois revienne aux IRP comme le propose la CFDT mais reste au niveau de la branche.

La FHP précise qu'il ne s'agit pas de pesée mais de la transposition de la classification dans les établissements. FHP rappelle qu'en 2002, il avait été prévu une transposition avec les IRP et c'est seulement en cas de désaccord que la CMP était saisie.

Article 6 :

De nombreuses incohérences sont soulevées : Les Techniciens et Agents Maîtrises ne sont pas dissociés ; les sage-femmes ne sont pas reconnues « cadre » conformément à leur revendication, ni pour les ingénieurs.

Une incompréhension totale pour FO et la CGT concernant les sage-femmes qui sont classées au niveau 13, les IPA et les IADE sont au niveau 12 et sont tous identifiés « agents de maîtrise » alors que les psychologues qui sont au niveau 12, sont eux identifiés « cadre »...

Nous demandons : « pourquoi ne pas qualifier en « cadres » tous les emplois dès le niveau 12 ? »

Les employeurs ne sont pas en mesure de se positionner sur le sujet.

Article 7 (page 5) :

Débat sur la réécriture de cet article. La FHP a ajouté que l'entrée en vigueur du présent avenant **est conditionnée à la signature des accords de transposition du nouveau système de classifications et rémunérations définissant le calendrier de cette transposition de branche dont les étapes de sa mise en œuvre et à son financement autorisé ou octroyé pour chaque secteur d'activité de la branche par les pouvoirs publics.**

Il est rappelé que seuls 10% des établissements sont au point conventionnel. La FHP a estimé le besoin de financement à 300 M€, le SYNERPA à environ 103 M€ et le CNETH est en cours de simulation (environ 50 M€).



Branche Hospitalisation Privée lucrative

Convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002
Annexe du 10 décembre 2002 de la Convention Collective du 18 avril 2002
Convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DU 18 JANVIER 2023

UNION NATIONALE DE LA SANTÉ PRIVÉE

Nous rappelons qu'il s'agit d'une branche et demandons qu'une enveloppe globale soit négociée. Le CNETH dit qu'il a besoin de négocier ses tarifs.

La FHP déclare que si les financements ne sont pas obtenus, l'avenant ne s'appliquera pas.

Débat sur la condition d'entrée en vigueur à l'accord de transposition et/ou au financement.

Pour la FHP, il ne leur est pas possible de négocier le financement sans avoir un accord abouti.

Le CNETH ajoute la probabilité de ne pas obtenir de financement d'où sa demande de délai de 5 ans pour lui permettre un raccordement.

Article 8 : Rémunération annuelle conventionnelle de niveau

Discussion sur l'ancienneté groupe qui n'est pas reprise dans l'avenant. Les employeurs reviendront sur le sujet.

8.1.1 Définition de la Rémunération Minimale Annuelle de Niveau - RMAN

FO et La CGT réaffirment que le Ségur ne doit pas être intégré dans le RMAN !

L'UNSA propose que le Ségur soit intégré dans un ECR activité.

8.1.2 : Disposition spécifique CNETH

Demande du retrait de cet article.

8.1.3. Négociation annuelle

Un débat s'installe concernant la possibilité d'indexer les salaires au SMIC. A ce jour, les textes législatives ne le permettent pas. Les représentants patronaux du thermalisme propose plutôt un écart fixe.

FORCE OUVRIERE demande un écart pour tous les niveaux et souligne que l'écart proposé aujourd'hui (75 € annuel) est insuffisant.

Le représentant du ministère va saisir la DGT sur la question. Aussi, il lui est demandé s'il a pu vérifier si l'on pouvait indexer les indemnités de sujétion au MG (Minimum Garanti : 4,01€ au 01/01/2023) ?

Le Ministère va saisir la DGT sur ces points.

Pour Monsieur SYLVANO (groupe ELSAN), la grille doit être en cohérence avec le marché du travail (par ex les tensions sur certains métiers comme celui de psychologue).

La FHP répond qu'elle va réétudier l'écart annuel.

FORCE OUVRIERE déclare être en désaccord total avec les propos d'ELSAN et demande de préciser si l'écart de 100€ est bien un écart garanti annuel ? Réponse oui.

Pour FO l'écart de 75 ou 100€ annuel est insuffisant !

L'article 9 fait mention d'un comparatif entre le montant de la rémunération effective du salarié et la rémunération annuelle conventionnelle.

Pour FORCE OUVRIERE, il s'agit bien de négocier une classification pour 10% des établissements puisque l'on retrouve la notion de comparatif avec une RAG. Dans l'état, autant négocier une classification plus simple pour nous faciliter la vie à tous et ne pas devoir comparer annuellement des dizaines d'ECR.

FO souligne qu'il manque les modalités de comparaison et précise que la régularisation n'est pas prévue dans l'avenant. FO ajoute aussi avec une certaine ironie qu'on pourrait la nommer « RAG » !

1. Questions diverses

Application de la prime de soins critiques aux services de pédiatrie... En attente d'une réponse officielle du ministère.

