



Union
syndicale
Solidaires

Tout pour l'encadrement Ou presque !

L'avenant 2017-02 du 15 mars 2017 relatif à la valeur du point et aux classifications, l'intégration de nouveaux métiers, la revalorisation des métiers de l'encadrement soignant, et la déqualification du métier d'AMP est discriminant et inéquitable pour la majorité des personnels des établissements FEHAP...

La FEHAP annonce que le CITS (Crédit d'Impôt sur la Taxe sur les Salaires) a permis les mesures salariales déclinées dans l'avenant de mars 2017, en attente d'agrément ministériel, pour les secteurs médico-sociaux, signé par la CFDT, CFTC et la CFE/CGC :

Augmentation de la valeur du point FEHAP !

Il était temps ! La valeur du point FEHAP est gelée depuis décembre 2009. Il faut savoir que, dans le secteur sanitaire médico-social et social public et privé, c'est la FEHAP qui battait le record du gel salarial. Mais, ne nous leurrions pas, cette augmentation mineure, autant dire une aumône, se déclinera sur deux années. Ce qui ne compensera pas le tassement de la plupart des salaires FEHAP vers le bas :

☞ 0.5% au 1^{er} juillet 2017 et 0.5% au 1^{er} juillet 2018

Rappelons, également, qu'une vingtaine de métiers sont et resteront encore en-dessous du SMIC après l'augmentation de 2018. Sans parler du fameux salaire minimum conventionnel (5€ au-dessus du SMIC) institué en 2014, pour faire croire à la générosité de la FEHAP, qui parallèlement entretient une politique salariale en dessous du SMIC : **Quel cynisme !**

Promotions pour certains, Déqualification pour d'autres

Manifestement cet avenant profite principalement à l'encadrement : soignant, médico-technique, d'enseignement de santé, ainsi qu'aux gestionnaires de flux.

D'ailleurs la CGC s'en réjouit quand elle « claironne » sur un tract que : « *Les revendications de la CFE/CGC sont (presque) toutes prises en compte* ».

En effet, pour le collège cadre :

- ☞ Les responsables de santé non diplômé-es intègrent le collège cadre niveau 1 et même s'il n'y a pas d'emblée d'augmentation de salaire, ils bénéficieront du dispositif salarial conventionnel mis en place par l'avenant de 2014, qui à court terme augmentera mécaniquement leur salaire de base par paliers : 5%,

10%, 14%, 17%. Contrairement à ce que dit la FEHAP, pour la Fédération SUD Santé Sociaux, c'est bien une promotion !

- ☞ Les cadres de santé de niveau 2 verront leur coefficient de base conventionnel passer à 590, soit une augmentation comprise entre 53 et 60 points, sur 4 ans (2017 à 2020).
- ☞ Les cadres de santé niveau 3 verront leur coefficient de base conventionnel passer à 620, soit une augmentation comprise entre 7 et 45 points, sur 4 ans (2017 à 2020). Les directeurs-trices des soins passeront à 716, soit, 113 points supplémentaires.
- ☞ Les Sages-Femmes bénéficient d'une augmentation de 75 points.

Pour le collège employé :

- ☞ Les aide-soignant-e-s et les auxiliaires de puériculture, et nous nous en félicitons, verront leur coefficient conventionnel, qui frôlait le SMIC, revalorisé de **25 points, mais hélas, sur 3 ans ! (2017, 2018, 2019)**

☞ Déqualification des AMP :

Il est inadmissible que nos collègues AMP classé-es, aujourd'hui, au même coefficient conventionnel que les AS et les AP, ne bénéficient d'aucune revalorisation salariale et soient même déqualifié-es. En effet, le diplôme d'AMP est désormais regroupé avec celui des AVS diplômé-es, dans la fiche métier « auxiliaires de l'accompagnement éducatif et social ». Même si c'est le ministère qui en a décidé ainsi dans le cadre de la réingénierie des diplômes, c'est intolérable !

La Fédération SUD Santé Sociaux s'engage à soutenir tous les établissements qui se mobiliseront pour dénoncer cette disposition scandaleuse des signataires de cet avenant.

En effet, aujourd'hui, dans les établissements médico-sociaux les AMP effectuent les mêmes tâches que leurs collègues AS. Il en sera de même demain !



☞ 10 points de plus pour les infirmier-es hygiénistes, en hémovigilance et en santé au travail. Pour SUD Santé Sociaux ce n'est pas suffisant. A quand la reconnaissance salariale des IDE de base (MCO, Psychiatrie) qui assurent, au lit du malade, 24h/24h, une présence constante et épuisante, avec un nombre croissant de responsabilités. Sans oublier les IDE spécialisé-es (Puér, IBODE, IADE), dont les points supplémentaires accordés dans le cadre du « complément de diplôme » sont insuffisants.

En résumé RIEN ! Pour la quasi-totalité des personnels du collège non cadre, tous métiers confondus : administratifs, logistiques, éducatifs, sociaux, soignants.

En conclusion, le compte n'y est pas !

Le 1% d'augmentation générale des salaires, sur deux années, est dérisoire à côté du gain obtenu par les employeurs des établissements FEHAP via le CITS.

De plus, ce gain repose, essentiellement, sur les salaires des personnels non cadre (salaires bruts inférieurs à 2.5 fois le SMIC, soit 3700€). Et pourtant, les signataires ont fait le choix que les principaux bénéficiaires de cet avenant soient les cadres !

La Fédération SUD Santé Sociaux revendique une augmentation générale des salaires par une réévaluation de l'ensemble des métiers, avec suppression des coefficients classés en dessous du salaire minimum conventionnel.

Par ailleurs, elle appelle à une mobilisation massive des salarié-es des établissements FEHAP et continuera à y prendre toute sa place.

A noter, que cet avenant 2017-02 intègre dans la CC51 de nouveaux métiers, dont l'un est particulièrement sous-classé, au regard de la fonction et des diplômes demandés. Il s'agit de celui de « gestionnaire de cas », regroupé dans la fiche métier « Technicien de l'intervention sociale ». En effet, les salarié-es embauché-es sur ces postes, sont actuellement :

- ☞ IDE (477),
- ☞ Assistant-es-sociaux-iales (479),
- ☞ Psychologues (518)
- ☞ Ergothérapeutes (487)

Elles/ils s'impliquent dans le soutien et l'accompagnement des personnes et de leurs aidant-es et développent un partenariat avec les professionnel-les des champs sanitaire, médico-social et social. Elles/ils interviennent dans des situations complexes.

Cet avenant les classe au coefficient conventionnel 450 (440+10pts). C'est une honte !

Par ailleurs, la FEHAP et ses « partenaires dits sociaux », plus particulièrement la CFDT, la CGC et la CFTC, annoncent dans cet avenant un chantier à venir d'importance.

A savoir l'ouverture de négociations sur :

- ☞ Des règles de promotion,
- ☞ L'indemnité de remplacement,
- ☞ La prise en considération des actions de formation sur les parcours professionnels.

Points chers à la CFDT qui a contribué, fortement, à la mise en place du salaire individualisé et des critères classants dans les Centres de Lutte Contre le Cancer.

C'est la réintroduction du salaire au mérite !

Ce qu'ils n'avaient pas réussi à faire en 2003, lors de la rénovation totale du système de rémunération FEHAP, ils nous le resservent aujourd'hui !

La Fédération SUD Santé Sociaux a toujours combattu toute forme de salaire ou primes basés sur le mérite, qui n'a aucune légitimité, mais un seul objectif la division des salarié-es. **Plus que jamais, ce combat doit continuer !**

De plus, ces « partenaires sociaux » s'engagent également à procéder à un énième « toilettage » du texte conventionnel FEHAP, pour s'adapter à la réglementation en vigueur. Dans ce « toilettage » figurera certainement l'intégration dans la CC51 des dispositifs de la loi travail/El Khomri. Affaire à suivre....

Le CITS c'est quoi ...?

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le CITS créé par la loi de finances est un crédit d'impôt de taxe sur les salaires.

Il a été demandé et obtenu par les employeurs du secteur associatif pour compenser l'iniquité de traitement avec les entreprises relevant du champ commercial qui bénéficiaient du CICE depuis 2013.

Créé pour pérenniser l'emploi, le CICE s'adresse uniquement aux organismes qui paient l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés. Son taux a été porté à 7% en 2017. Comme le CITS il est calculé sur les rémunérations inférieures à 2.5 fois le SMIC.

Les établissements sanitaires et médico-sociaux à but non lucratif bénéficient du CITS.

Le CITS est à valoir sur la taxe sur les salaires. Il est calculé sur la base de 4% des rémunérations brutes versées au cours de l'année civile. Les salaires pris en compte ne doivent pas excéder 2,5 fois le Smic.

Dans l'avenant 2017-02, la redistribution est autour de 2%. Par conséquent, répétons-le :

Le compte n'y est pas !