

	<span style="color: red; border: 1px solid red; border-radius: 50%; padding: 2px;">Refusé par les Organisations</span> Avenant n°2012-03 du 28 août 2012	<span style="color: purple; font-size: 1.5em; font-weight: bold;">Projet</span> Avenant n° 2012-04 du 12 novembre 2012
<b>Ancienneté</b>	- de 1% par an jusqu'à la 10ème année d'ancienneté incluse, - le pourcentage est égal à 9% pendant les 10ème, 11ème et 12ème année d'ancienneté, - de 3% tous les 3 ans à compter du premier jour de la 13ème année d'ancienneté jusqu'à la 30ème année d'ancienneté incluse, - le pourcentage est égal à 30% pendant la 31ème année d'ancienneté, - de 1% tous les 2 ans à compter du premier jour de la 32ème année d'ancienneté jusqu'à la 37ème année d'ancienneté incluse, - de 1% par an à compter du premier jour de la 38ème année d'ancienneté jusqu'à la 41ème année d'ancienneté incluse.	- de 1% par an jusqu'à la 16ème année d'ancienneté incluse, - le pourcentage d'ancienneté est égal à 16% les 17ème et 18ème années d'ancienneté, - de 2% tous les 2 ans à compter du premier jour de la 19ème année d'ancienneté jusqu'à la 32ème année d'ancienneté incluse, - le pourcentage est égal à 32% à compter du premier jour de la 33ème année d'ancienneté
<b>Technicité des cadres</b>	-pour le cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience): pas de complément, -pour un cadre junior (4 ans à 8 ans d'expérience): 5% du salaire de base -pour un cadre confirmé (9 ans à 13 ans d'expérience) : 10% du salaire de base -pour un cadre senior (14 ans à 19 ans d'expérience) : 15% du salaire de base -pour un cadre expert (20 ans et plus d'expérience): 20% du salaire de base  Progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant	-pour un cadre débutant (0 à 3 ans d'expérience): pas de complément, -pour un cadre junior (4 à 9 ans d'expérience): 5% du salaire de base converti en points, -pour un cadre confirmé (10 à 14 ans d'expérience) : 10% du salaire de base converti en points -pour un cadre senior : 15% (15 à 19 ans d'expérience) du salaire de base converti en points -pour un cadre expert : 18% (20 ans et plus d'expérience) du salaire de base converti en points.  Le complément de technicité entre désormais dans l'assiette de calcul de l'ancienneté au même titre que les compléments diplôme, métier et encadrement.  Progression automatique dans les échelons de leur métier. La durée des échelons peut être réduite afin d'anticiper le passage à l'échelon suivant
<b>Reprise d'ancienneté</b>	50 % pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés	50 % pour les personnels non qualifiés et les personnels qualifiés
<b>Reprise de technicité</b>	50 % pour les personnels cadres	100 % pour les personnels cadres ayant acquis leur expérience dans des établissements de la branche (FEHAP, Croix-Rouge, Centres de Lutte Contre le Cancer, CCN66), 0 % dans tous les autres cas.
<b>Promotion</b>	Majoration de salaire minimum de 10 %	A l'occasion de la promotion, le salarié bénéficie d'une indemnité de promotion qui représente 50 % de son ancienneté et le cas échéant de sa technicité acquise sur le métier avant promotion (traduite en point).
<b>Indemnité différentielle de remplacement</b>	Indemnité représentant une augmentation en brut d'au moins 10 % en cas de remplacement d'un collègue de travail absent détenteur d'un coefficient de référence supérieur.	Indemnité représentant une augmentation en brut d'au moins 10 % en cas de remplacement d'un collègue de travail absent détenteur d'un coefficient de référence supérieur. Rappel de son versement dans le respect des textes applicables aux professions réglementées.
<b>Jours fériés</b>	1 <sup>er</sup> mai travaillé : application de la loi.  Les jours fériés travaillés donnent tous lieu à récupération.  Les jours fériés qui coïncident avec un jour de repos hebdomadaire ne donnent pas lieu à récupération.  Les jours fériés qui coïncident avec un autre jour non travaillé donnent lieu à récupération.	1 <sup>er</sup> mai travaillé : application de la loi.  Les jours fériés travaillés donnent tous lieu à récupération.  Les jours fériés qui coïncident avec un jour de repos hebdomadaire ne donnent pas lieu à récupération.  Les jours fériés qui coïncident avec un autre jour non travaillé donnent lieu à récupération.

**Comparatif entre l'avenant n°2012-03 du 28 août 2012 et l'avenant n°2012-04 du 12 novembre 2012**

<b>Indemnité de licenciement</b>	<p>Pour les non cadres : Code du travail (1/5<sup>ème</sup> mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5<sup>ème</sup> + 2/15<sup>ème</sup> (soit 1/3) mois /année d'ancienneté au-delà de 10 ans</p> <p>Pour les cadres : 1 mois par ancienneté avec plafond de 12 mois</p>	<p>Pour les non cadres : code du travail (1/5<sup>ème</sup> mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5<sup>ème</sup> + 2/15<sup>ème</sup> (soit 1/3) mois/année d'ancienneté au-delà de 10 ans</p> <p>Pour les cadres : 1 mois par année d'ancienneté dans la limite de 12 mois.</p>
<b>Départ à la retraite à l'initiative du salarié : indemnité</b>	<p>10 à 14 ans d'ancienneté : un mois  15 à 19 ans d'ancienneté : deux mois  20 à 24 ans d'ancienneté : trois mois  25 à 29 ans d'ancienneté : quatre mois  30 à 39 ans d'ancienneté : six mois  40 ans ou plus d'ancienneté : sept mois</p> <p>Pour les salariés présents à l'effectif et ce pendant deux ans, l'allocation à verser sera déterminée en retenant le montant le plus favorable après comparaison entre l'allocation visée ci-dessus et l'allocation en vigueur antérieurement à la date d'application de l'avenant, soit :</p> <p>-de 10 à 15 ans d'ancienneté : un mois de salaire pour les non-cadres, deux mois pour les cadres,  -de 15 à 19 ans d'ancienneté : à trois mois de salaire,  -de 19 à 22 ans d'ancienneté: à quatre mois de salaire,  -de 22 à 25 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire,  de 25 ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire.</p>	<p>- de 10 à 14 ans d'ancienneté : à un mois de salaire brut,  - de 15 à 19 ans d'ancienneté : à deux mois de salaire brut,  - de 20 à 24 ans d'ancienneté : à quatre mois de salaire brut,  - de 25 à 29 ans d'ancienneté : à cinq mois de salaire brut,  - de 30 ans ou plus d'ancienneté : à six mois de salaire brut.</p> <p>Possibilité, au choix du salarié de demander une réduction de son temps de travail en fin de carrière en contrepartie d'une minoration proportionnelle de de son allocation de départ à la retraite (renvoi aux négociations locales).</p>
<b>Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : indemnité</b>	Code du travail (1/5 <sup>ème</sup> mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5 <sup>ème</sup> + 2/15 <sup>ème</sup> (soit 1/3) /année d'ancienneté au-delà de 10 ans)	Code du travail (1/5 <sup>ème</sup> mois/ année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/5 <sup>ème</sup> + 2/15 <sup>ème</sup> (soit 1/3) /année d'ancienneté au-delà de 10 ans)
<b>Procédure disciplinaire</b>	<p>Les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.  Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel.</p>	<p>Les Délégués du Personnel sont informés des licenciements pour motif disciplinaire après notification de la rupture au salarié concerné.  Cette information intervient lors de la première réunion des délégués du personnel qui suit la notification de la rupture. Le salarié concerné, sans autre forme d'information préalable quant à ses droits, a la possibilité de s'opposer à cette communication, en notifiant par écrit son opposition au plus tard avant la réunion des délégués du personnel.</p>
<b>Licenciement disciplinaire</b>	Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction.	Sauf en cas de faute grave, il ne pourra y avoir de licenciement à l'égard d'un salarié, si ce dernier n'a pas fait l'objet précédemment d'au moins une sanction.
<b>Licenciement économique</b>	Outre les consultations prévues par le code du travail, obligation de consultation des délégués syndicaux en matière de reclassement.	Outre les consultations prévues par le code du travail, obligation de consultation des délégués syndicaux en matière de reclassement.
<b>Heures supplémentaires</b>	<p>Suppression de la majoration à 100 % prévues pour les heures supplémentaires effectuées la nuit et les jours fériés.  Application des taux de 25 % ou 50 % prévus par le code du travail en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié.</p>	<p>Suppression de la majoration à 100 % prévues pour les heures supplémentaires effectuées la nuit et les jours fériés.  Application des taux de 25 % ou 50 % prévus par le code du travail en fonction du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié.</p>

**Comparatif entre l'avenant n°2012-03 du 28 août 2012 et l'avenant n°2012-04 du 12 novembre 2012**

<p><b>Modalités de reclassement des salariés (ancienneté)</b></p>	<p>Tableaux de reclassement et pour les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au jour de l'application du présent avenant, égale à 30% depuis 12 mois ou plus, bénéficie d'une prime d'ancienneté à la date d'application du présent avenant, déterminée dans les conditions suivantes :</p> <p>-prime d'ancienneté de 30% depuis un an au moins et moins de cinq ans : la prime d'ancienneté à la date du reclassement est de 31%,          -prime d'ancienneté de 30% depuis cinq ans au moins et moins de sept ans : la prime d'ancienneté à la date du reclassement est de 32%,          -prime d'ancienneté de 30% depuis sept ans au moins: la prime d'ancienneté à la date du reclassement est de 33%.</p> <p>A l'occasion de ce reclassement ces salariés ne conservent pas l'ancienneté qu'ils avaient acquise depuis l'obtention des 30%.</p>	<p>Tableaux de reclassement et pour les salariés qui bénéficient d'une prime d'ancienneté, au jour de l'application de l'avenant, égale à 30% depuis 24 mois ou plus, bénéficie d'une prime d'ancienneté de 32% à la date d'application de l'avenant.</p> <p>Ils suivent ensuite le déroulement de carrière prévue par la grille d'ancienneté.</p>
<p><b>Modalités de reclassement des salariés (technicité)</b></p>	<p>Tableaux de reclassement.</p>	<p>Tableaux de reclassement.</p> <p>Pour les salariés qui bénéficient d'un taux de majoration spécifique, au jour de l'application de l'avenant, égal à 19% ou 20 % =&gt; bénéficie du complément de technicité de 18% (la technicité entrant dans l'assiette de calcul de l'ancienneté, le salarié bénéficie d'une augmentation de sa rémunération).</p>
<p><b>Médecins</b></p>	<p>Mise en conformité de la CCN 51 avec la loi HPST : statu quo pour les EX PSPH.          Pour les autres, application de la CCN par accord entre employeur et médecins.</p>	<p>Mise en conformité de la CCN 51 avec la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires : statu quo pour les ex PSPH.          Pour les autres, application de la CCN 51 dans les établissements ayant fait le choix de son application.</p>
<p><b>Prime décentralisée</b></p>	<p>Remplacement du terme « protocole d'accord » par le terme « accord d'entreprise ou d'établissement ».          A défaut de DS, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont définies :          -avec le CE          -à défaut de CE par décision unilatérale de l'employeur ayant obtenu l'accord majoritaire des salariés après référendum.</p>	<p>Remplacement du terme « protocole d'accord » par le terme « accord d'entreprise ou d'établissement ».          A défaut de DS, les modalités d'attribution et la périodicité de versement sont définies :          -avec le CE          -à défaut de CE par décision unilatérale de l'employeur ayant obtenu l'accord majoritaire des salariés après référendum.</p>
<p><b>Collèges électoraux : mise en conformité de la CCN 51 sur la composition des collèges électoraux</b></p>	<p>Suppression de l'article 08.04.3.</p>	<p>Suppression de l'article 08.04.3.</p>
<p><b>Cumul de fonctions correspondant à des niveaux de rémunération différents : rémunération globalement basée sur le niveau le plus élevé</b></p>	<p>Suppression de l'article sur les agents de maîtrise et assimilés.</p>	<p>Suppression de l'article sur les agents de maîtrise et assimilés.</p>
<p><b>Suivi de l'application de l'avenant</b></p>	<p>Pendant les trois années civiles suivant l'année d'entrée en vigueur du présent avenant, lors de la négociation annuelle visée aux articles L.2242-1 et suivants et plus particulièrement à l'article L.2242-8 du code du travail, la question de l'évolution des masses salariales résultant de l'application du présent avenant est examinée.</p> <p>Cette évolution des masses salariales résultant de l'application du présent avenant est portée pour information à la connaissance de la commission paritaire.</p>	<p>Pendant les trois années civiles suivant l'année d'entrée en vigueur du présent avenant, lors de la négociation annuelle locale visée aux articles L.2242-1 et suivants et plus particulièrement à l'article L.2242-8 du code du travail, la question de l'évolution des masses salariales résultant de l'application du présent avenant est examinée.</p> <p>Cette évolution des masses salariales résultant de l'application du présent avenant est portée pour information à la connaissance de la commission paritaire.</p>