



COMPTE-RENDU CGT

CPPNI CCN51 du 6 octobre 2026

1 - Complémentaire santé

• Des comptes à nouveau dans le rouge

Les comptes du premier semestre 2026 ont été présentés la veille en comité de suivi. La projection annuelle fait apparaître un déficit proche de 2 millions d'euros. Avec un niveau de réserve d'environ 500 000 euros à la fin de 2025, le report de pertes pourrait dépasser 1 million d'euros à la fin de 2026.

Cette dégradation n'est pas imputée uniquement à la consommation de soins. Les évolutions fiscales et réglementaires pèseraient lourdement, dont près de 640 000 euros supplémentaires au titre d'une taxe.

Les projections du second semestre restent, par nature, à confirmer.

Pour la CGT, les chiffres doivent être totalement transparents. Les réserves ont aussi servi à financer des actions de solidarité. Elles ne peuvent pas devenir le prétexte à transférer sans cesse le coût du régime vers les salarié-e-s.

• Une hausse tarifaire annoncée autour de 23 %

Les réponses reçues dans le cadre du renouvellement de la recommandation conduiraient à une tarification environ 23 % supérieure au tarif actuel.

Le report des pertes rend les offres plus coûteuses et pèse sur les conditions proposées par les assureurs.

La liste des organismes retenus doit encore être sécurisée et complétée. Des courriers de confirmation seront adressés, notamment pour vérifier les positions tarifaires et les engagements liés au portefeuille. Le projet d'avenant sera ensuite soumis à signature et devra suivre la procédure d'agrément.

• Le fonds de solidarité

Le projet reprend un fonds de solidarité inspiré du fonctionnement du régime actuel. L'idée d'en confier la gestion à un opérateur technique distinct a été retirée afin d'éviter une organisation plus lourde. Le comité de suivi serait ouvert à toutes les organisations syndicales représentatives, et non aux seul-e-s signataires.

2 - Prévoyance

• Un régime de branche en recommandation

La FEHAP souhaite engager la création d'un régime mutualisé de prévoyance. Elle affirme vouloir reprendre les garanties existantes de la CCN 51, sans refondre l'ensemble du maintien de salaire. Le projet évoque notamment une franchise continue de 90 jours, avec possibilité de rachat à 30 ou 60 jours, ainsi que des actions spécifiques pour les proches aidants. Selon les données présentées, environ un quart des salarié-es du secteur seraient aidants.

La procédure doit commencer par un accompagnement technique, puis la rédaction d'un cahier des charges et un appel d'offres. Aucun calendrier précipité n'a été retenu : la prévoyance fonctionne aujourd'hui dans les établissements et le sujet doit revenir en CPPNI après expertise.

La CGT n'a pas de mandat pour se positionner sur cette thématique qui n'apparaissait pas à l'ordre du jour. Avant toute décision, il faut connaître précisément les garanties, le coût, la répartition des cotisations et les effets pour les salarié-e-s. La priorité reste la prévention réelle : de bonnes conditions de travail et des salaires permettant de vivre dignement.

3 - Point d'actualité et toilettage de la CCN 51

Deux recommandations patronales portant les minima conventionnels au niveau du SMIC ont été agréées. Ce rattrapage réglementaire ne constitue évidemment pas une politique salariale.

- **Prime décentralisée la CGT refuse le recul**

La FEHAP propose de modifier la liste des absences prises en compte dans le calcul de la prime décentralisée. Sous couvert de mise en conformité, le texte élargirait les situations dans lesquelles la prime peut être minorée ou supprimée.

Pour la CGT, ce projet pénaliserait davantage les salarié-e-s absent-e-s, notamment dans des situations qui touchent majoritairement les femmes. Après des années sans revalorisation générale, la seule réponse patronale ne peut pas être 23 % de mutuelle en plus, un projet de prévoyance partiellement financé par les salarié-es et une attaque contre leur prime.

La CGT annonce qu'elle ne signera pas cet avenant. La prime décentralisée représente souvent la seule marge pour financer les dépenses de fin d'année ou quelques jours de vacances. Y toucher, c'est encore faire les poches des salarié-e-s.

- **Assistants familiaux le texte doit être repris**

Plusieurs erreurs et imprécisions subsistent dans les versions en circulation, notamment sur les montants exprimés en multiples du SMIC horaire. Un texte corrigé doit être envoyé puis validé par les camarades en charge du dossier. La discussion est reportée à une prochaine séance.

4 - Politique salariale

- **Toujours aucune négociation**

La FEHAP reconnaît le décrochage avec la fonction publique hospitalière et dit poursuivre ses démarches auprès des ministères. Elle maintient toutefois sa ligne : pas de négociation salariale sans engagement préalable de financement public. La suspension des travaux sur la convention collective unique et étendue ne change donc rien à son refus d'ouvrir une négociation dans la CCN 51.

La CGT a rappelé qu'un projet d'avenant revalorisant la valeur du point avait déjà été déposé, sans jamais faire l'objet d'une véritable négociation. Les salarié-e-s n'ont pas à attendre un hypothétique financement pour voir reconnaître leurs qualifications et leur travail.

La CGT a demandé des augmentations à la hauteur des besoins et non un copié coller des revalorisations de la fonction public hospitalière.

La CGT exige l'ouverture immédiate d'une négociation sur la valeur du point, les minima, les sujétions et la reconnaissance des qualifications. Le secteur ne tiendra pas avec des salarié-es pauvres et épuisé-e-s.

Cette CPPNI confirme l'impasse de la stratégie patronale. Les salarié-e-s devraient payer davantage pour leur santé, financer demain une partie de la prévoyance et risquer de perdre une part de leur prime, tandis que la négociation salariale reste bloquée.

La CGT continuera de porter l'augmentation de la valeur du point, une contribution employeur renforcée à la complémentaire santé, le maintien intégral de la prime décentralisée et la reconnaissance de tous les métiers. L'argent doit aller aux salaires et aux conditions de travail, pas à de nouveaux transferts de charges vers les salarié-e-s.