

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

n°300

Retrouvez le dossier
spécial TPE

La CFTC sur la règle
numérique

Ça bouge en région

Syndicat

CFTC

Santé
Sociaux



ZOOM
SUR LES :

TPE* Tout sauf...des TRÈS PETITES ÉLECTIONS!

*Très Petites Entreprises

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

SOMMAIRE

VIE FÉDÉRALE 4/19

- ELECTIONS TPE
- LA FEDERATION RENOUVELLE SON IDENTITE VISUELLE
- DECEMBRE 2016 : ELECTIONS XXL POUR LES TPE

ACTUALITÉS 20/26

- CROIX ROUGE FRANÇAISE
- RENCONTRE AVEC LA MINISTRE

POINT JURIDIQUE 28/30

- LA DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL

SITE INTERNET 31

TERRAIN 32/34

- CHU DE CAEN
- RETOUR DES GREVES A CAMBRAI
- ASSEMBLEES GENERALES

INFORMATIONS 35/37

- PRATIQUES
- NOUVEAUTES POUR LES SPE
- CONTRAT DE PROTECTION JURIDIQUE
- D'OU VENONS NOUS
- FORMATION
- NOUVEAUX VENUS

VOTRE AVIS 43

NOUS INTERESSE

Fédération CFTC Santé et Sociaux

34, quai de la Loire - 75019 PARIS
Tél. 01 42 58 58 89 - Fax 01 42 58 58 96
E-mail : fede@cftc-santesociaux.fr
www.cftc-santesociaux.fr

Directeur de la publication :

Jean-Marie FAURE
N° C.P.P.A.P. 1115 S 07601
ISSN 1779-6458
Prix du numéro : 1€ - 46ème année
Imprimerie de la Centrale - 62302 LENS
Tél. 03 21 69 88 44 - Fax 03 21 69 88 40



Photos de couverture : Fotolia.

CONSTRUISONS NOTRE AVENIR



© D.R.

Les élections des Très Petites Entreprises dites TPE se dérouleront en décembre 2016. Ces élections sont un enjeu majeur pour un champ important de notre Fédération. Une élection n'est pas un évènement comme un autre. C'est un moment où des milliers de gens vont faire un choix, le moment où se décide de ce qui est bon pour tous.

C'est pourquoi nous devons nous mobiliser pour faire en sorte :

- que les salariés puissent vraiment choisir en connaissance de cause ;
- que notre syndicalisme de construction sociale soit entendu, soit préféré à un syndicalisme d'opposition systématique.

Mais surtout que l'abstention ne fausse pas les résultats comme en 2012 où moins de 10% des inscrits ont voté.

Il faut que notre approche puisse montrer nos différences. Il est essentiel d'affirmer avec force et détermination notre capacité à jouer pleinement notre rôle dans la société d'aujourd'hui.

Au-delà des élections, il semble important de s'arrêter sur les secteurs des salariés des TPE afin de :

- comprendre leurs problématiques ;
- comprendre leurs besoins ;
- comprendre notre place en tant que syndicat de construction sociale.

Notamment concernant les métiers des services à la personne, sources de cohésion sociale et de solidarité, où nous devons pouvoir développer notre action en continuant de peser dans le dialogue social.

Sont également impactées par ces élections d'autres branches du secteur privé de notre Fédération : les pharmacies d'officine, les cabinets médicaux ou bien encore les cabinets dentaires... et aussi, à une moindre mesure, presque toutes les conventions collectives du secteur privé fédéral identifiées, au travers des nouveaux textes, comme des branches professionnelles.

Ces élections TPE se déroulent en un seul tour. Rien n'est joué d'avance. Si chacun de nous se mobilise, nous pouvons gagner.

A nous de porter notre message, à nous de faire comprendre que la CFTC a toute sa place dans ce secteur.

Alors voyez grand, faites voter CFTC.

Le Président
Jean-Marie FAURE

ELECTIONS TPE :

Côté Assistants Maternels et Salariés du Particulier Employeur, notre Fédération est mobilisée à 100%

Au cours de ce dernier trimestre, nous avons organisé de nombreuses réunions d'information auprès des Assistants Maternels et des Salariés du Particulier Employeur (SPE); elles ont permis de nous faire connaître auprès de **32 000 Assistants Maternels et 22 000 Salariés du Particulier Employeur**.

Nous avons accueilli dans nos réunions plus de 500 salariés de ces deux branches à travers la France : Orléans – Sarreguemines – Strasbourg – Mulhouse – Bar le Duc – Boves – Périgueux – Troyes – Pau – Mont de Marsan – Auxerre – Annecy...

Ce sont plus de 50 réunions supplémentaires qui sont déjà programmées pour couvrir les semaines jusqu'aux élections TPE : **cela permettra de nous faire connaître auprès de 100 000 salariés !**

Pour gagner la représentativité de la CFTC sur ces deux secteurs, vous pouvez nous aider à organiser une réunion dans votre département : chaque syndicat peut m'adresser sa demande par mail à : amougenot@cftc-santesociaux.fr

Nous sommes également présents sur les réseaux sociaux puisque la page Facebook Assistants Maternels fédérale lancée depuis quelques semaines regroupe déjà 150 membres ! Les Assistants Maternels peuvent demander une invitation auprès de notre animatrice Sandrine Rouzau par mail à srouzau@cftc-santesociaux.fr

Côté SPE, nous avons créé un nouvel outil : le livret professionnel des Salariés du Particulier Employeur : Vous êtes salariés chez un particulier employeur? Demandez votre livret SPE par mail à psms@cftc-santesociaux.fr. Toute l'équipe espère que notre grand jeu concours Assistants Maternels – Salariés du Particulier Employeur fera gagner à vos syndicats de nombreuses bouteilles de champagne pour fêter la représentativité pour laquelle nous sommes tous mobilisés !

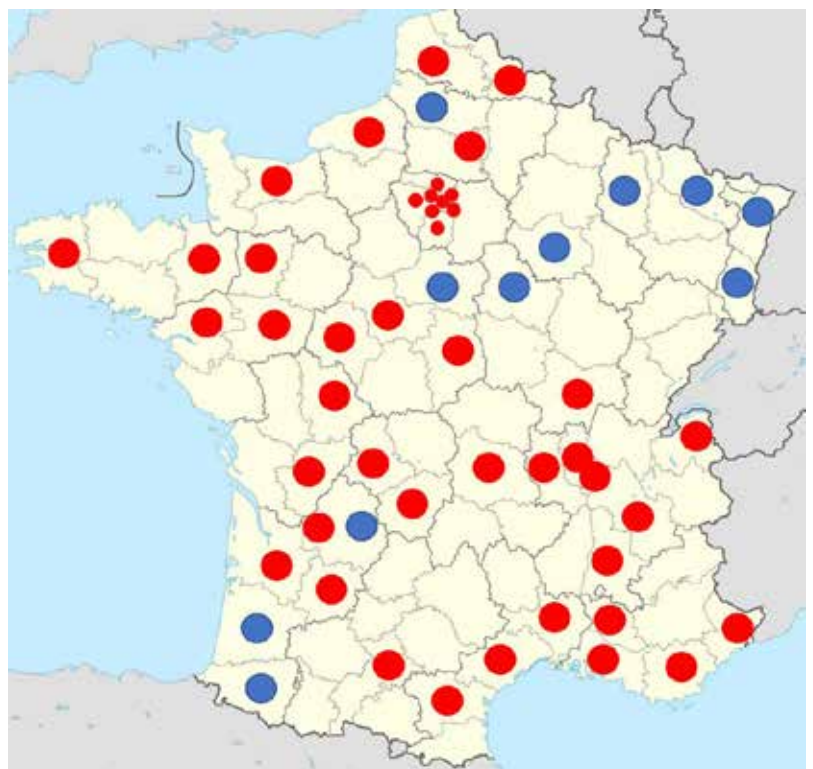
Aline MOUGENOT
Secrétaire Générale Adjointe



© D.P.

ELECTION TPE, LE TOUR DE FRANCE BLEU CFTC

- Réunions réalisées
- Réunions programmées



LES SYNDICATS TROUVENT LES VOIX ! LA FÉDÉRATION OFFRE LE CHAMPAGNE !*

GRAND JEU
CONCOURS

Si chaque syndicat de la Fédération fait adhérer et voter 10 nouveaux Assistants Maternels* et 10 nouveaux Salariés du Particulier Employeur*, nous garderons notre représentativité.

Ce challenge, la **CFTC** peut l'emporter, **avec vous et grâce à vous !** Nous affirmerons ainsi notre représentativité dans ces métiers et garderons le financement nécessaire pour :

- Faire connaître le rôle important de ces professions.
- Assurer la reconnaissance de ces salariés auprès des pouvoirs publics.
- Favoriser un développement vital pour l'ensemble de nos métiers.

SPE



Photos : ©Fotolia

ASSISTANT
MATERNEL



Le challenge TPE de la Fédération et des syndicats **CFTC**, du 1^{er} juin au 1^{er} décembre 2016 :

- Pour chaque syndicat qui fera adhérer et donc voter 10 Salariés du Particulier Employeur : **1 bouteille de champagne offerte !**
- Pour le syndicat qui fera le plus d'adhésions SPE : **1 caisse de champagne offerte !**
- Pour chaque syndicat qui fera adhérer et donc voter 10 Assistants Maternels : **1 bouteille de champagne offerte !**
- Pour le syndicat qui fera le plus d'adhésions Assistants Maternels : **1 caisse de champagne offerte !**

*TPE : Très Petites Entreprises

*SPE : Salariés du Particulier Employeur

Le règlement du concours est disponible sur le site : <http://www.cftc-santesociaux.fr/>

LA FÉDÉRATION RENOUVELLE SON IDENTITÉ VISUELLE

Syndicat
CFTC
Santé
Sociaux

Comment communiquer aujourd'hui ? Notre société est inondée d'informations multiples par des procédés fort nombreux (médias classiques, multimédia, Internet, etc.). La communication devient essentielle, le choix d'une identité visuelle a une importance majeure. Mais peut-on éviter d'avoir une approche purement marketing ? Récit de notre démarche.



I-UNE AVENTURE COMPLEXE ET COLLECTIVE

Devant l'importance du rôle de la communication, les membres du Conseil et Bureau élus en 2015 ont souhaité moderniser l'image de la Fédération CFTC Santé et Sociaux afin d'améliorer sa **visibilité, son attractivité et son dynamisme**. Signée par l'agence de communication RUP « Relations d'Utilité Publique », l'introduction et la création d'une nouvelle identité graphique permettent à la Fédération CFTC Santé et Sociaux de mieux représenter la qualité et la variété des secteurs d'activité qu'elle représente.

Ce projet devait répondre à de nombreuses problématiques. En effet, cette identité visuelle doit pouvoir correspondre à :

- 1. un champ fédéral large :** Fonction Publique Hospitalière (sanitaire, social et médico-social); secteur associatif (sanitaire, social et médico-social et assimilé); secteur lucratif (sanitaire et médico-social); secteur de l'ensemble des services à la personne et d'aide aux familles ;
- 2. une diversité de structuration d'entreprise :** salariés isolés, petites et moyennes entreprises, grandes entreprises ;
- 3. une multitude de métiers ;**
- 4. une histoire :** celle de ses valeurs humaines. Elle doit également rendre visible notre syndicalisme participatif, de proximité et de construction sociale.

Concevoir et réaliser une identité visuelle commune à l'ensemble de ces contraintes est un véritable challenge.

MAIS C'EST QUOI L'IDENTITÉ VISUELLE ?

L'identité visuelle est l'un des piliers essentiels d'une communication efficace. Elle est et doit être visible et caractérise tous les supports de communication de l'entreprise.

Elle permet d'établir une image représentée par des signes graphiques (typographies, logos, couleurs, signatures, symboles, etc.) comme par exemple avec le logotype qui est une pièce maîtresse de l'identité visuelle.

Elle a, en premier lieu, une fonction de communication pour promouvoir l'image, transmettre des valeurs, partager un état d'esprit. Elle a également pour fonction d'être en cohérence avec la pensée du syndicat, avoir une unité entre le fond et la forme, etc.

“ [...] *une démarche de construction collective. L'écoute, la prise en compte des perceptions et attentes des acteurs de la Fédération (adhérents, permanents, politiques...) ont été privilégiées.* ”

Un travail sur plusieurs mois a été entrepris, basé sur une démarche de construction collective. L'écoute, la prise en compte des perceptions et attentes des acteurs de la Fédération (adhérents, permanents, politiques...) ont été privilégiées.

Ce projet a été réalisé en 2 phases importantes :

1^{ère} phase d'audit stratégique :

Une étude qualitative avec :

- des entretiens approfondis avec les responsables de la Fédération;
- des entretiens collectifs avec des responsables de structure, les acteurs de terrain : les délégués régionaux, de jeunes adhérents ;
- un atelier de travail d'une journée avec des adhérents à Lyon ;
- une analyse de nos supports de communication de la Fédération ;
- une étude comparative des communications des organisations concurrentes.

Un audit des supports numériques de la Fédération : site Internet, présence sur les réseaux sociaux.

2^{ème} phase de recommandations et de création graphique :

Aujourd'hui, la Fédération dévoile son nouveau logo et son besoin **d'affirmer son identité de syndicat de proximité et de valeurs**. Il s'agit d'une évolution nécessaire de notre image, afin de correspondre davantage à la dynamique actuelle. Sans tirer un trait sur le passé, en prenant appui sur l'expérience de l'existant, ce nouveau graphisme est résolument inscrit dans la modernité.



POURQUOI L'AGENCE DE COMMUNICATION : RUP ?

La Fédération **CFTC** Santé et sociaux a souhaité se faire accompagner par une agence de communication spécialisée.

La volonté première était de ne pas choisir une agence avec une spécialisation marketing ou commerciale trop forte, mais plutôt une agence ayant une connaissance du milieu associatif, syndical ou politique et une éthique professionnelle basée sur les valeurs de progrès sociétal. Relations d'Utilité Publique est une agence de communication et d'influence fondée en 2006. Elle conseille et accompagne des acteurs économiques, associatifs et publics soucieux des enjeux d'utilité publique et d'intérêt général, dans la définition et la mise en œuvre opérationnelle de leur stratégie de communication et de relations publiques.

Relations d'Utilité Publique compte plus d'une centaine de clients : associations, fondations, ONG, entreprises socialement ou écologiquement engagées, coopératives ou encore acteurs institutionnels et politiques.

L'agence met en œuvre ses missions en mobilisant un réseau riche de partenaires, d'experts et de prestataires complémentaires et spécialisés.

II-ÉTAT DES LIEUX ET CONSEILS DE L'AGENCE RUP :

L'agence de communication a dans un premier temps réalisé un audit de nos pratiques en terme de communication. RUP s'est d'abord intéressé à la perception de notre image et à notre positionnement. RUP fait ressortir de son analyse de nos pratiques et des attentes des acteurs de la Fédération plusieurs constats majeurs :

- **Un positionnement difficilement audible.**
Dans un contexte social (précarisation, chômage, etc.) poussant à la radicalisation, le discours de la **CFTC** est souvent nuancé. Cela est particulièrement délicat entre les discours antagonistes des trois acteurs majeurs que sont, du côté du compromis la CFDT et, de celui de l'opposition systématique la CGT et SUD.
- **Une référence professionnelle difficilement assumée.**
Les militantismes **CFTC** pratiqués sur le terrain obligent à une posture défensive de justification, en faisant appel à des valeurs humanistes laïques, au souci des liens entre les individus...
- **Une image de syndicat vieillissant.**
Ainsi, l'ancienneté de la **CFTC** est vécue comme un handicap face à des organisations syndicales plus modernes ou dynamiques.

Cependant, les échanges avec les adhérents montrent que la position équilibrée de la **CFTC** correspond bien aux attentes des adhérents ainsi qu'aux valeurs hu-

maines très présentes dans notre champ fédéral. Ils apprécient cette volonté de défendre les intérêts des salariés en épuisant les voies du dialogue, mais sans hésiter à la confrontation lorsque cela est nécessaire. **La CFTC est vue comme un syndicat qui ne fait pas de promesses irréalistes mais plutôt un syndicat qui vise au meilleur compromis possible.**

Il semble important de mettre en avant nos modes d'actions distinctifs des autres syndicats, basés sur la négociation menée avec intransigeance, et de conserver notre approche pragmatique et réaliste au service des intérêts des salariés. Cette approche, contrairement aux idées reçues, a toute sa place dans la société d'aujourd'hui.

“
ÉCOUTER,
CONSEILLER,
DÉFENDRE.
”

Un autre point important est d'affirmer notre histoire et nos valeurs. La **CFTC** a un passé, une histoire dont elle doit être fière. C'est un atout qui ne doit pas être occulté, mais au contraire, mis en avant. Il en est de même pour notre dernier C, il n'y a pas lieu de rester sur une position défensive en se justifiant pour cette référence confessionnelle, ni pour son refus d'une attitude d'opposition systématique. Les prises de position et la cohérence des actions suffisent à elles-mêmes. Ce pragmatisme et cette honnêteté tiennent à ce discours apolitique et sans dogmatisme.

RUP confirme également l'importance de développer **le syndicalisme de services**. Il est ressorti, de l'atelier

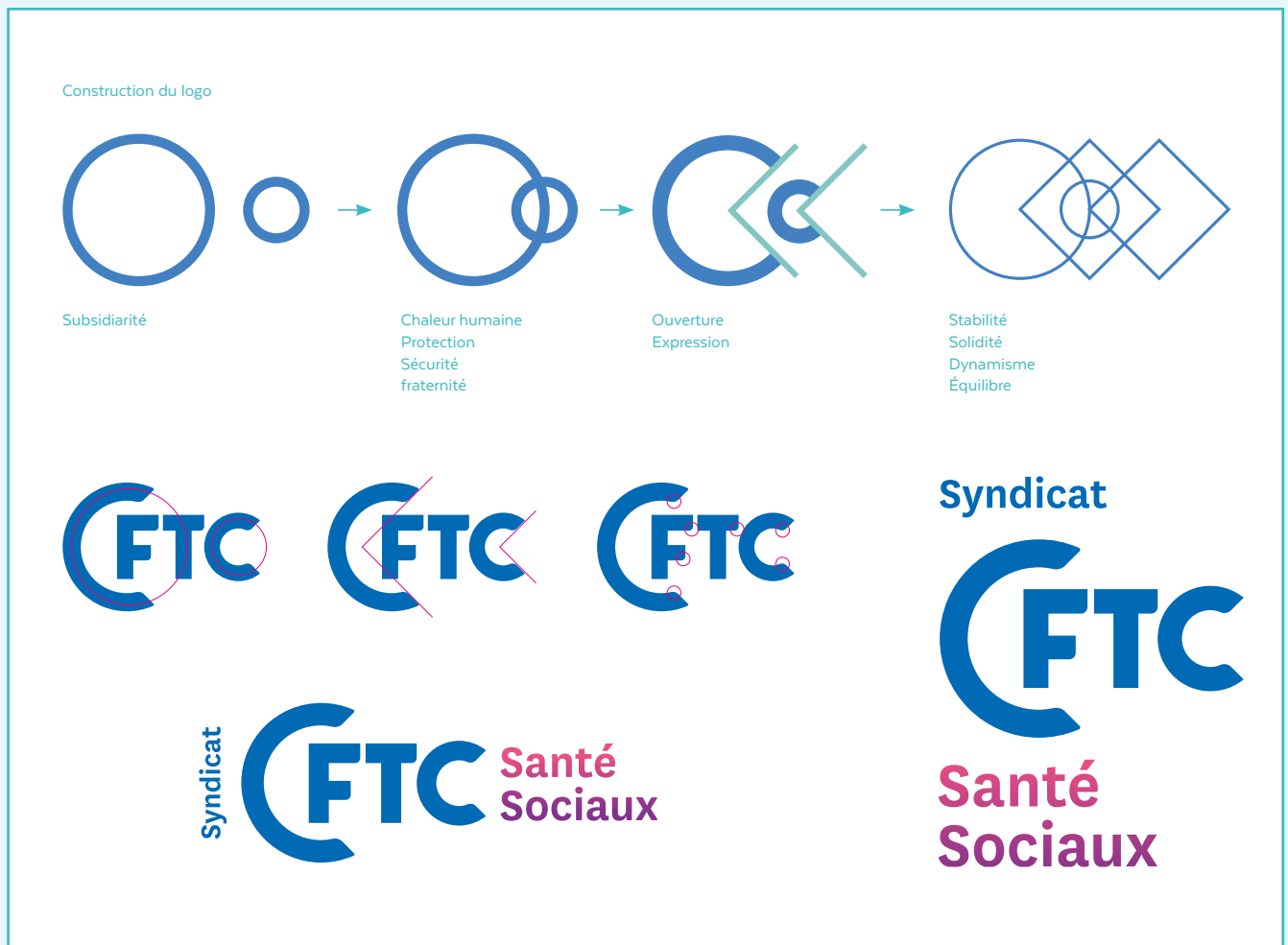
de travail réalisé avec les adhérents de Lyon, l'importance de mettre systématiquement en avant les notions de disponibilité, d'écoute, d'information, de conseil, de capacité à répondre aux questions, d'accompagnement, de défense dans des situations concrètes de la **CFTC**... Pour eux, les services fondamentaux sont : **“Écouter, Informer, Conseiller, Défendre”**.

Pour RUP, **la CFTC doit revendiquer et développer un discours de vérité sans surenchère**. Le message doit être clair et accessible en abandonnant les expressions et vocabulaire techniques ou juridiques au profit d'un langage accessible, pour permettre aux acteurs de terrain de décoder et comprendre les positions défendues.



III-CRÉATION DU LOGO : UN CHEMINEMENT ARTISTIQUE SANS GRATUITÉ DÉCORATIVE OU EFFET DE MODE

Le travail sur le logo a été construit sur des notions symboliques importantes : **chaleur humaine, protection, sécurité, humanité, fraternité, subsidiarité, ouverture, expression, stabilité, solidarité, solidité, dynamisme, équilibre**. Le graphisme devait permettre une représentation graphique de cela.



C 75
M 43
J 0
N 0

Couleurs historiques
dominantes

Une nouvelle gamme de couleurs a été
rajoutée aux couleurs historiques :

C 52
M 3
J 28
N 0

Elle permettra d'avoir une communi-
cation visuelle moins froide et plus adaptée
aux adhérents selon les secteurs.

C 51
M 58
J 0
N 0

C 0
M 50
J 100
N 0

C 35
M 39
J 47
N 21

C 2
M 30
J 100
N 0

C 0
M 80
J 20
N 0

C 70
M 2
J 55
N 0

C 70
M 2
J 15
N 0

C 0
M 90
J 45
N 45

Couleurs secondaires, cette gamme pourra être étendue
selon les besoins...

IV-ET APRÈS...

La volonté de la Fédération est de **moderniser son image et de la rendre plus visible et plus attractive.**

Cette nouvelle identité visuelle plus dynamique, va nous y aider !

Elle sera appliquée sur notre logo et une nouvelle charte graphique va progressivement être déployée sur l'ensemble des supports de communication : éditions, web, papeterie, etc.

Le VHS a été repensé et constitue la première étape de ce déploiement. Il a été conçu de manière à le rendre plus dynamique, plus aéré.

La volonté de la Fédération est de partager avec les syndicats qui le souhaitent cette nouvelle identité. Pour cela, le Service Communication Mobilisation Représentativité de la Fédération se tient à la disposition des responsables de structure pour communiquer tous les éléments nécessaires à son utilisation en local (logo, charte graphique...).

N'hésitez pas à les contacter.

mail : communication@cftc-santesociaux.fr

Pôle Communication Mobilisation Représentativité.

(CMR) Tél 01 42 58 95 05.

Jérôme Depaix
Secrétaire Général



Frédéric Fischbach
*Secrétaire
Général Adjoint*



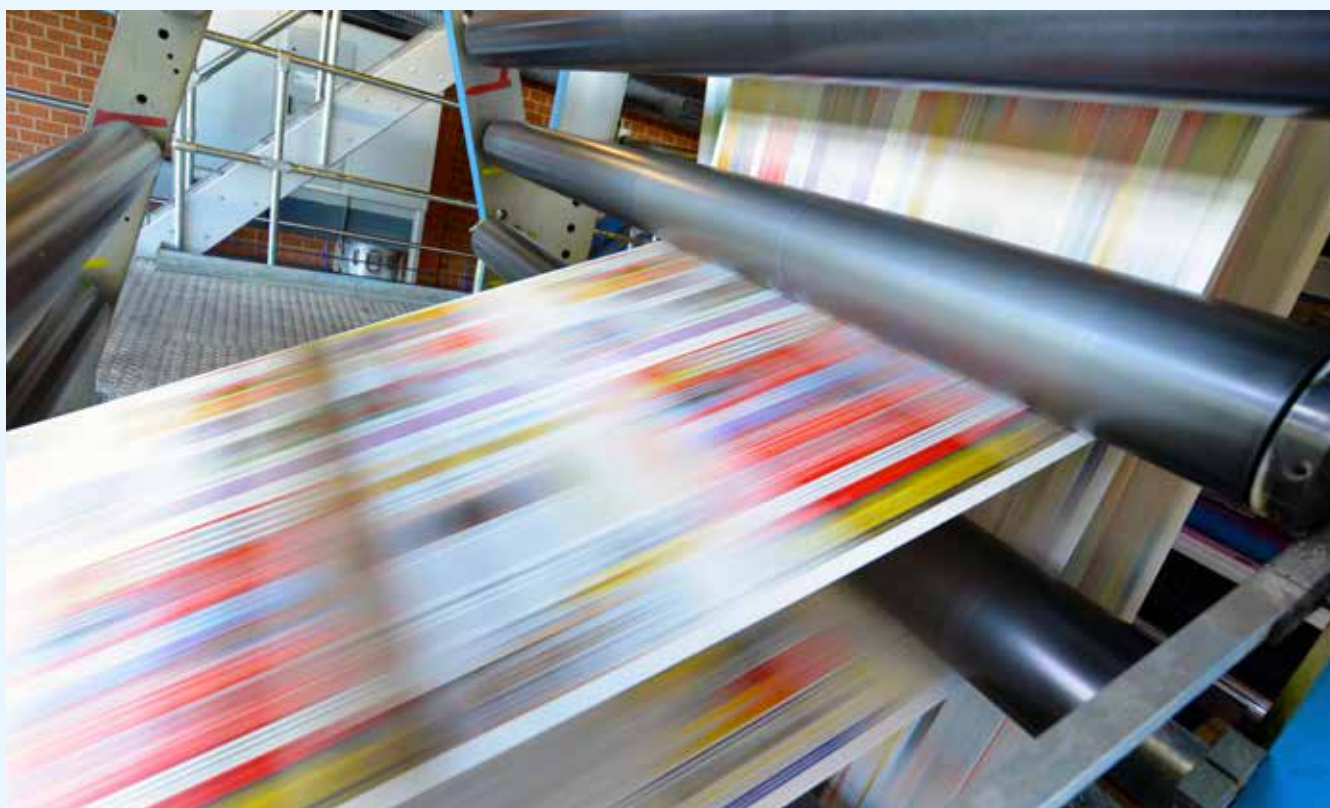
Gladys
Page



Pierre
Mc Mahon



Virginie
Gallet



©FotoItalia

DÉCEMBRE 2016

ÉLECTIONS XXL POUR LES TPE

Les 16 et 17 mars derniers, devant près de 150 personnes, la Fédération **CFTC Santé Sociaux** a donné le Top départ des élections TPE 2016.



©D.R.

I- UN FORUM CONSACRÉ À LA COMMUNICATION ET AU MILITANTISME...

Le Forum des 16 et 17 mars était consacré aux **TPE** et à la présentation de la nouvelle identité visuelle. Dès le mercredi après-midi, l'agence Relation d'Utilité Publique (RUP), en charge entre autres du «relookage du VHS», a explicité son analyse qui a permis d'aboutir à la création du nouveau logotype fédéral.

La journée du jeudi 17 mars 2016 était entièrement consacrée au lancement des **élections TPE**. Une attention particulière a été portée sur le secteur de l'emploi à domicile, fortement impacté par ces élections. Au-delà de l'enjeu électoral, en tant que syndicat de construction sociale, la Fédération voulait mettre en lumière l'importance de ce secteur peu connu et en plein essor.

Durant la matinée, sont intervenus :

- Bernard Sagez, Secrétaire Général confédéral qui a pu parler de l'importance de la place de notre syndicat dans ce secteur ;
- Isa Aldeghi, Sociologue Chargée d'études et de recherches, Pôle « Evaluation et Société » CRÉDOC (Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de vie) qui est intervenue sur les caractéristiques, grandes tendances et enjeux des emplois à domicile ;
- Marie-Anne Montchamp, ancienne Secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, a donné la vision politique sur les emplois à domicile.

La matinée s'est terminée par une table ronde au cours de laquelle les échanges ont porté sur les particularités



© D.R.

et problématiques des métiers de ce secteur avec la participation de :

- M. Levaux, Présidente de la FEPEM* ;
- R. Granet, Directeur de la Fédésap* ;
- C. Marchal, assistante maternelle ;
- J. Depaix, Secrétaire Général de la Fédération **CFTC Santé Sociaux**.

Cette matinée était riche et intéressante, l'ouverture du débat à des personnes extérieures au mouvement a été fortement appréciée par l'auditoire.

Le plan de campagne fédéral mis en place pour permettre à la **CFTC** de rester représentative au niveau des branches professionnelles concernées par ce scrutin, Assistants Maternels, Salariés du Particulier Employeur, etc a été présenté dans l'après-midi.

Cette journée a été une vraie réussite.

Pour le lancement de cette campagne, la Fédération souhaitait organiser un Forum et pas seulement faire une communication écrite sur ce sujet. L'objectif en organisant un forum était de créer un moment de rencontres entre la Fédération et les acteurs de terrain que sont les syndicats. En vue d'appuyer l'importance de cet événement, nous avons choisi l'espace Grenelle (75007 Paris), lieu chargé d'histoire.

Les retours des participants montrent que ces moments sont primordiaux pour le mouvement et permettent de privilégier les relations avec la Fédération.

“ Cette journée a été une vraie réussite. ”

*FEPEM : Fédération des Particuliers Employeurs de France

*FEDESAP : Fédération Française des Services à la Personne et de proximité

II-ÉLECTION TPE 2016 : KESAKO TPE ?



Les **élections TPE** en sont un bel exemple. Normalement, le mot **TPE** fait référence à des entreprises dont le nombre de salariés est égal ou inférieur à 10. Dans le contexte des élections **TPE**, son sens est élargi puisque celles-ci concernent, non seulement, les entreprises de moins de 11 salariés, **mais aussi les Assistants Maternels et les salariés des particuliers employeurs.**

Ainsi, ces salariés ont des employeurs qui n'ont pas à proprement parler d'activité, ni de numéro SIRET et ne sont pas reconnus comme une entreprise. Cependant, ils vont voter aux élections **TPE.**

Cette utilisation erronée de langage a tendance à faire oublier ces salariés dans nos campagnes électorales, mais aussi à faire que ces salariés ne se sentent pas ou peu concernés par celles-ci.

En effet, nous connaissons tous quelqu'un de concerné par cette élection.

C'est tout sauf une très petite élection.

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

En décembre 2016, les salariés des **TPE** seront appelés à voter à l'échelle régionale, pour le syndicat de leur choix. Il semble important de revenir sur ces élections, mais surtout sur la définition de **TPE.**

Notre société a tendance à utiliser de plus en plus les acronymes ou les sigles dans son mode de communication. Souvent, son sens paraissant être évident, on en oublie de le définir.

III-ENJEUX DES ÉLECTIONS :

Une élection n'est pas un évènement comme un autre. C'est un moment où des milliers de gens, éloignés de tout combat syndical ou politique le reste du temps, accomplissent à cette occasion un acte important.

Un moment où nous devons tout mettre en œuvre pour qu'il y ait un débat constructif, que les salariés puissent exprimer leur choix en connaissance de cause, que notre syndicalisme de construction sociale soit entendu et soit préféré à un syndicalisme d'opposition systématique, et que l'abstention ne fausse pas les résultats.

Ce vote servira à déterminer le poids de chaque syndicat dans la mesure où les résultats des élections **TPE** 2016 auront un impact sur la représentativité de la **CFTC** et sur ses moyens d'actions :

- au niveau national;
- au niveau des branches, car des résultats, dépendront la place de la **CFTC** aux tables de négociation des conven-

tions collectives ;

- au niveau régional, puisqu'en étant représentative, la **CFTC** désignera des représentants des **TPE** qui auront une mission de conseil, d'information et de médiation ;
- au niveau départemental, ces élections auront un impact sur le nombre de conseillers prud'homaux pour chaque syndicat.

C'est pourquoi ces élections sont un enjeu important au niveau de notre représentativité. Mais au-delà des élections, il semble important de s'arrêter sur les secteurs des salariés des **TPE** qui méritent d'être défendus et comprendre ainsi la place de notre syndicat de construction sociale.

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

IV-DES REPRÉSENTANTS POUR LES SALARIÉS DES TPE

Afin de représenter les salariés et les employeurs des Très Petites Entreprises (TPE), c'est-à-dire celles comptant moins de 11 salariés, une Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI) est créée au niveau régional.

→ 10 sièges sont attribués aux organisations syndicales de salariés

→ 10 sièges sont attribués aux organisations professionnelles d'employeurs.

Les CRPI ont pour compétences :

- de donner aux salariés et aux employeurs toute information ou tout conseil utile sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables ;
- d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel et de mixité des emplois ;
- de faciliter la résolution de conflits individuels ou col-

lectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées ;

- de faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

Elles seront mises en place à compter du mois de juillet 2017.

Il est difficile d'imaginer le fonctionnement de ces commissions. En effet, le champ conventionnel est très large (plus de 600 conventions), et il semble difficile de regrouper sur 10 représentants des compétences aussi larges. Espérons que ce dispositif ne soit pas une énième « usine à gaz ». Le dialogue social a souvent lieu dans les petites entreprises. Ces CPRI ne doivent pas compliquer les choses. Notons cependant que les CPRI sont déjà en place dans les secteurs de l'artisanat et de l'agriculture. Elles permettent d'avoir un lieu d'échanges à l'extérieur de l'entreprise.

Le même procédé existe dans l'agriculture et les professions libérales vont dans le même sens.

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

“ C'est tout sauf une Très Petite Élection. ”

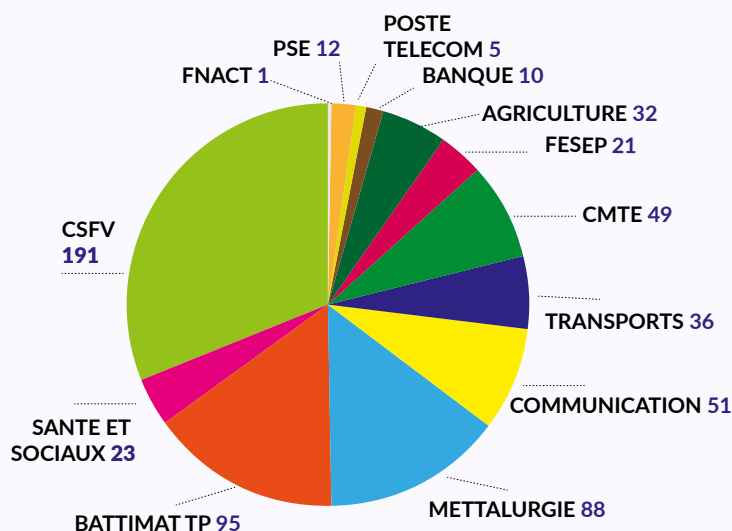


V-LES TPE EN CHIFFRES

En analysant les résultats de 2012, les salariés des **TPE** représentent 20% de la population active soit plus 4,5 millions de salariés. Toutes les Fédérations sont concernées. On remarque également qu'il n'existe pas ou peu de conventions spécifiques pour ces salariés. Ainsi, sur le plan conventionnel, les salariés des **TPE** sont répartis sur plus de 600 conventions.

FEDERATION	NB DE CONVENTION	NB DE SALARIES	%
CSFV	191	1 616 194	35,86%
Santé et Sociaux	23	1 341 801	29,77%
Batimat TP	95	826 625	18,34%
Métallurgie	88	315 072	6,99%
Communication	51	129 224	2,87%
Transports	36	120 382	2,67%
CMTE	49	65 417	1,45%
FESEP	21	59 532	1,32%
Agriculture	32	12 531	0,28%
Banques	10	10 278	0,23%
Postes Télécoms	5	5 860	0,13%
PSE	12	3 455	0,08%
FNACT	1	459	0,01%
FAE	1	70	0,00%

NOMBRE DE CONVENTIONS CONCERNÉES PAR LES ÉLECTIONS TPE :



“ **Les salariés des TPE représentent 20% de la population active.** ”

Dans notre champ Fédéral, plus de 1,3 million de salariés sont concernés, ce qui représente le quart de l'ensemble des salariés des TPE. Cependant, les 5 premières conventions représentent plus de 96% et 1,29 million de salariés.

CONVENTIONS COLLECTIVES	INSCRITS	CONVENTIONS COLLECTIVES	INSCRITS
CCN des salariés du particulier employeur	726 184	CCN des Assistants maternels du Particulier Employeur	374 312
CCN des pharmacies d'officine	94 277	CN du personnel des cabinets médicaux (médecin)	63 445
CCN des cabinets dentaires	38 658	CCN des acteurs du lien social et familial (SNAECSO)	11 486
CN de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile	6 634	CCN du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	5 625
CCN des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	4 206	CCN des établissements privés à but non lucratif (convention de 1951)	4 133
CCN de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (convention de 1966, SNAPEI)	3 670	CCN de la Fédération nationale des associations familiales rurales (FNAFR)	3 328
CN de l'hospitalisation privée	2 234	CN (CHRS, SOP)	795
CCN des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs	720	CCN des établissements médico-sociaux (convention de 1965, enfants, adolescents)	589
CN départementale des employés, agents de maîtrise et cadres des pharmacies d'officine de la Réunion	355	CCN des services de santé au travail interentreprises	344
CCN des médecins spécialistes qualifiés au regard du conseil de l'ordre travaillant dans des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	290	CCN du personnel non médical des centres de lutte contre le cancer	257
CCN du thermalisme	213	CN des services de soins infirmiers à domicile pour personnes âgées de la Guadeloupe	30
CN départementale des établissements d'hospitalisation privée de la Guadeloupe du 1 ^{er} avril 2003	16		



© Fotolia

VI-ZOOM SUR L'EMPLOI À DOMICILE

L'emploi à domicile est exécuté au domicile de la personne ou dans l'environnement immédiat de son domicile, dans une liste précise d'activités en excluant les métiers d'Assistants Maternels et les services de santé.

Cette liste comprend 23 services regroupés ainsi :

- **Services à la famille** (garde et accompagnement des enfants, soutien scolaire, assistance administrative, assistance informatique) ;
- **Services à la vie quotidienne** (ménage, portage de repas, petit jardinage, repassage...);
- **Services aux personnes dépendantes** [PA (Personne Agée) ou PH (Personne Handicapée)]: garde-malade, assistance PA ou PH, télé- ou vidéo assistance, promenade, aide à la mobilité...).

En analysant les résultats des **élections TPE** de 2012, on s'aperçoit en y rajoutant les **Assistants Maternels du Particulier Employeur**, que ce secteur est majeur.

Ainsi, les 2 plus importantes conventions collectives touchées par les **élections TPE** sont celles des **Salariés du Particulier Employeur** et celles des **Assistants Maternels du Particulier Employeur**. Si on ajoute les branches de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et des Entreprises de Services à la Personne, ce secteur représente plus de **25% des inscrits de l'ensemble des salariés des TPE soit plus de 1,1 million de salariés**.

VII-LES EMPLOIS À DOMICILE : CARACTÉRISTIQUES, GRANDES TENDANCES, ENJEUX

L'intervention du CREDOC au Forum, le 17 mars 2016, a permis de nous éclairer sur ce secteur.

Il existe 3 grands modes de recours aux emplois à domicile :

1. L'emploi direct

Le particulier est employeur (recrute, gère, effectue les démarches administratives).

Souvent des heures d'aide à la vie quotidienne

2. Le mode mandataire

Le particulier reste employeur, mais il délègue les démarches administratives à un organisme agréé.

1 heure sur 3: soutien scolaire, cours à domicile – secteur privé

3. Le mode prestataire

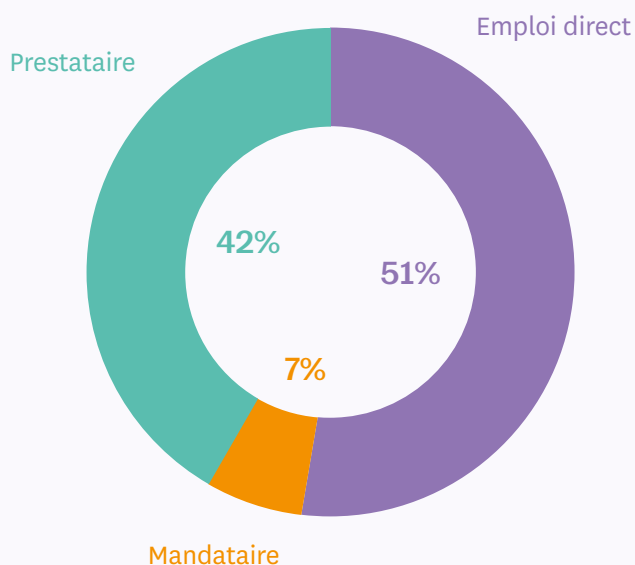
Le particulier n'est pas employeur, il paye une prestation à un organisme agréé qui est l'employeur qui s'occupe du recrutement, de l'administratif et de la gestion du personnel.

À 60% des heures d'aide aux PA ou PH – secteur associatif.

Quelques chiffres :

1,2 million de personnes employées par un particulier au cours de l'année 2014 (dont 0,9 million 1 trimestre donné);

Répartition des heures de SAP déclarées en 2014



320 000 **Assistants Maternels du Particulier Employeur** (au 2^{ème} trimestre 2013, source DREES ; 0,4 million de personnes ont travaillé chez un prestataire (dont 11% ont aussi travaillé en salarié direct d'un particulier) ; En moyenne 2 employeurs particuliers par salarié.

Un secteur en plein essor du fait :

- du vieillissement de la population ;
- de la redéfinition des temps familiaux ;
- de la diminution des temps d'hospitalisation ;
- de la forte demande de bien-être.

Le secteur de l'emploi à domicile est certes un secteur d'avenir, mais surtout un secteur à construire.

Plusieurs relations contractuelles existent depuis la rémunération par le biais du Cesu, en passant par le contrat de travail écrit en CDI, sans oublier le travail dissimulé très présent dans ce secteur. Il est important de souligner la particularité du contrat de travail des Salariés du Particulier Employeur. En effet, il sort de la notion purement économique du contrat de travail, et repose surtout sur un lien de confiance entre **le salarié et l'employeur qui l'accueille dans son intimité.**

Le travail dans ce secteur est particulier et pose de nombreuses difficultés :

- Isolement, autonomie demandée, emploi avec peu de qualifications reconnues : les salariés travaillent au domicile des particuliers et doivent gérer les problématiques particulières qu'ils peuvent rencontrer, etc.
- Travail à temps partiel : le temps de travail est souvent de quelques heures et oblige le salariés à avoir plusieurs contrats. De plus, il est fréquent que les heures de travail demandées ne soient pas continues mais réparties dans la journée ou la semaine, obligeant ainsi à avoir une amplitude horaire importante ;
- Précarité du contrat : à titre d'exemple, la rupture est aisée notamment pour les Assistants Maternels du Particulier Employeur qui peuvent être remerciés à tout moment sans réelle justification ;
- Secteur avec une rémunération peu attractive ;
- Secteur avec pas ou peu d'évolution de carrière et de formation.

Ce secteur, dans les 20 prochaines années, est amené à se développer énormément. Cependant, ce modèle social est à construire et à consolider pour rendre ces métiers attractifs.



©Fotolia

CROIX ROUGE FRANÇAISE

CHANGEMENT DE TON CHANGEMENT DE DRH

COMITE DE GROUPE (CG) DISSIPATION DU QUIPROQUO

A lors que la direction demandait aux organisations syndicales de signer un accord pour abandonner la mise en place d'un Comité de Groupe, la réunion du 6 avril dernier a permis de dissiper les incompréhensions. Le nouveau DRH, fort de la saisine du tribunal par les OS pour statuer sur ce Comité de Groupe, pensait que celles-ci étaient hostiles à la mise en place de cette instance.

Philippe Perruchon a rappelé l'historique : la saisine du tribunal avait pour objet la définition du périmètre de ce CG.

Les parties se sont donc mises d'accord pour introduire dans l'accord une condition de temps à la suspension de la mise en place du CG. Il sera donc précisé que les négociations reprendront en fin d'année 2016 pour une mise en place effective en 2017 de ce « fameux » Comité de Groupe dont nous vous reparlerons.

ÉLECTIONS

Les OS, après avoir exigé une cartographie des instances de toutes les structures du territoire, ont eu confirmation du travail en cours. Il y aura une communication prochaine de celle-ci par la direction. Cette dernière a également confirmé qu'elle était favorable à la mise en place d'un vote électronique, ce qui nécessite au préalable la cartographie évoquée ci-dessus ainsi que la rédaction et la signature d'un accord unanime des parties. L'accord doit être adjoint au protocole pré-électoral. Cela signifie que le protocole sera négocié au niveau national pour s'appliquer à l'ensemble du territoire.

PSE

Le travail de rédaction et de négociation se poursuit. Le document devrait être finalisé dans les semaines qui viennent et être mis à signature. Ces documents vont concerner les établissements d'Angeville, la PMI de Rueil Malmaison, le centre du Moulin Joly, le SAJ-MIE, le SAAD de Pau et les JDC.

Florence Maury
Secrétaire Générale adjointe



© D.R.



©Fotolia

UN PETIT PLUS AU SYNERPA

Dans la série, “*il vaut mieux un petit plus qu’un peu moins*”, le Conseil Fédéral du 16 avril 2016 a unanimement voté pour la signature **CFTC** des accords salariaux 2016.

Pour mémoire, l’année 2015 fût blanche de par un tarif légal limité à 0.05 % et non les 0.5 % espérés, la revalorisation 2016 de 0.6 % permettant cet accord qui colle également au dispositif public.

Le premier coefficient conventionnel est porté à 209 soit 1467,18€ brut afin de tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,6% qui porte ce dernier à 1466, 62€.

La valeur du point passera de 6.98 à 7.02€ à compter du 1^{er} juin 2016.

Le coefficient 208 passera à 209 au même 1^{er} juin 2016.

Attention : si ces avenants s’appliqueront dans tous les établissements adhérents au SYNERPA à compter du 1^{er} juin 2016, pour tous les établissements isolés, il faudra attendre l’extension Ministérielle des accords et leur publication au Journal Officiel pour une application au premier jour du mois suivant la parution.

Avec nos vœux identiques pour les cliniques toujours gelées...

Thierry CHOUAN – Denis L@V@T
Négociateurs

Brèves

Salariés du particulier employeur Formation professionnelle

Un accord collectif relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie a été conclu le 25 mars 2016. La **CFTC** en est signataire. Il prévoit notamment, dans le cadre du **Compte Personnel de Formation (CPF)**, deux cas pour lesquels un salarié du particulier employeur, porteur d’un projet de reconversion, pourra bénéficier d’un abondement complémentaire des heures enregistrées dans le **CPF** :

- lorsqu’il souhaite se reconvertir en tant qu’assistant maternel du particulier employeur;
- en cas d’avis d’inaptitude déclarée par le médecin du travail.

Dans ce dernier cas, un abondement à hauteur de 25% des heures inscrites sur le **CPF** du salarié pourra avoir lieu.

Cet accord entrera en vigueur le mois suivant la parution au Journal Officiel (JO) de son arrêté d’extension.

Eugénie Santiago
Service juridique



©Fotolia



©Fotolia

Brèves

Emploi à domicile : Lutte contre le travail au noir

En 2016, le coût de l'emploi à domicile diminue ! En effet, le gouvernement a, dans la loi de financement rectificative de 2015, revalorisé la déduction forfaitaire applicable sur les cotisations sociales du particulier employeur.

Cette revalorisation passe de 0,75€ à 2€ d'allègement par heure déclarée. Cette revalorisation à deux euros pour l'ensemble des activités fera passer le coût total pour l'employeur, pour une rémunération d'une heure au niveau du SMIC, de 14,20€ à 13€. Ceci représente une baisse du coût total du travail de près de 9 % avant application du crédit d'impôt de 50 %.

Cette mesure constitue un coup de pouce pour la création d'emploi déclaré à domicile et a vocation à réduire l'importance du recours au travail au noir dans ce secteur.

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

UNICANCER : UNE BELLE ÉQUIPE !

La fédération UNICANCER réunit tous les Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC) : établissements privés répartis sur 20 sites, à but non lucratif. La fédération UNICANCER pilote les CLCC et est le siège de toutes les négociations de branche.

Les CLCC assurent une triple mission :

- prodiguer les soins aux patients,
- faire de la recherche dans le domaine de son champ d'action,
- former dans le domaine de la cancérologie.

Présent dans 16 régions françaises, UNICANCER porte un modèle unique de prise en charge des patients.

20 établissements et un peu plus de 18 000 salariés. La **CFTC** vous présente aujourd'hui l'équipe qui négocie pour vous salariés des CLCC.

La délégation est composée de quatre membres :

- Michelle Paques – Institut Curie
- Valérie Sire – Institut Curie
- Marie-Madeleine Betremieux –

Institut Curie

- Gérald Mongin (Praticien) – ICM Montpellier

Tous les quatre très assidus non seulement assistent et participent aux différentes réunions mais également élaborent un compte rendu en direct qui est diffusé aux différents centres de lutte contre le cancer dès la fin de chaque réunion.

Depuis 5 ans ils ont travaillé entre autres sur :

- la nouvelle classification,
- les nouvelles bases de rémunérations pour le personnel médical et non médical,
- l'élaboration d'un accord sur la formation professionnelle.

Ils portent haut et fort nos valeurs d'équité et de justice pour tous les salariés.

Pour toute question une adresse : unicancer@cftc-santesociaux.fr

Florence Maury
Secrétaire Générale adjointe



©Fotolia



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

RENCONTRE AVEC LA MINISTRE

La délégation **CFTC** Interfon (Délégation Interfonction Publique) a été reçue par la nouvelle ministre de la Fonction Publique, **Annick Girardin** (ancienne secrétaire d'Etat chargée du développement et de la francophonie) le 24 Février. Ce fût l'occasion d'échanger sur différentes problématiques FP en particulier : les salaires, les conditions de travail, la représentativité, la formation.



©D.R.

NÉGOCIATION SALARIALE DU JEUDI 17 MARS

L'accord PPCR¹ prévoyait un rendez-vous salarial tous les 3 ans, celui-ci a eu lieu le jeudi 17 Mars dans les locaux du ministère de la Fonction Publique.

Après le gel, le dégel et maintenant la douche froide. Voilà comment pourrait être résumée la « pseudo négociation salariale » dans la Fonction Publique.

Le gouvernement a décidé unilatéralement, **1,2%** étalé sur deux ans avec **0.6% au 1^{er} juillet 2016 et 0.6% au 1^{er} février 2017.**

Dans le même temps, le coût de la vie a augmenté de près de **6%** (selon l'Insee) depuis la dernière augmentation de la valeur du point en juillet 2010.

Le manque à gagner pour tous les fonctionnaires est donc loin d'être négligeable.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes ;

Ainsi pour 2016,

Agents hospitaliers en milieu de carrière, à l'échelon 5 par exemple :

- Pour un ASHQ², un AS³, un agent administratif, un ouvrier, 9 € de plus par mois
- Pour un médico-technique, un adjoint des cadres, un IDE⁴, 10 € de plus par mois
- Pour une ISGS⁵, un cadre, un attaché d'administration, 11 € de plus par mois

Ou encore :

- Un traitement de base à 1 500 € bruts passera à 1509 € bruts
- Un traitement de base à 2 000 € bruts passera à 2012 € bruts
- Un traitement de base à 3 000 € bruts passera à 3018 € bruts

En année pleine,

L'augmentation pour 2016 ne sera que de **0,30%**

L'augmentation pour 2017 ne sera que de **0,575%**

Nos salaires en valeur absolue sont donc en chute libre, et seuls les avancements d'échelon et de grade limitent la casse. À ce jeu la grille ne permet plus une progression de salaire, alors qu'elle a été conçue pour cela.

Lors de la négociation salariale, la **CFTC** avait proposé :

- 5% sur 3 ans dont 2% de suite puis 1.5%
- un geste à l'identique pour les retraités de la FP dont le montant des retraites n'est plus indexé sur la valeur du point d'indice.

C'est pourquoi l'intersyndicale Fonction Publique (**CFTC**, CGT, CFDT, FO, UNSA, CFE-CGC, FAFP, SOLIDAIRES, FSU) ne compte pas en rester là et vient d'écrire à la ministre en charge du dossier afin de ré-ouvrir au plus vite les négociations salariales.

PPCR¹

Pas de nouvelle de la publication des textes qui ont été refusés par le CSFPH⁶.

Ils sont actuellement à l'étude au Conseil d'Etat avant d'être mis à la signature des ministres concernés.

MOUVEMENTS ET GRÈVES

- Les **infirmiers anesthésistes** étaient en grève ce 22 mars pour la reconnaissance de leur statut spécifique. Entre 1 700, selon la police, et 3 000 manifestants, selon les syndicats, ont défilé à Paris. Une délégation a été reçue dans l'après-midi par le cabinet de Marisol Touraine. La possibilité d'une récupération de leur corps professionnel est ouverte mais les professionnels restent amers.
- S'offusquant du "mépris" du gouvernement et des "promesses non tenues", l'intersyndicale des **orthophonistes** hospitaliers (FNO, Fneo, Fof, Unadreo, Ufmict-CGT, FO Santé sociaux, **CFTC** Santé sociaux, Sud Santé sociaux et CFO) appelait la profession à la grève le 4 février dernier. Début décembre, la ministre de la Santé et son homologue de la Fonction publique avaient pourtant accepté de lâcher du lest, affichant un discours commun pour demander un mandat au Premier ministre leur permettant d'engager des négociations salariales avec les orthophonistes salariés. Un autre mouvement de grève a été organisé le 3 juin 2016.

“**Les chiffres parlent d'eux-mêmes**”

1- PPCR : Parcours Professionnels Carrières Rémunérations

2- ASHQ : Agent de Service Hospitalier Qualifié.

3-AS : Aide Soignant.

4- IDE : Infirmier Diplômé d'Etat.

5- ISGS : Infirmier en Soins Généraux

6- CSFPH : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière.

LA DGOS PROPOSE UNE PRIME DE 120 € BRUTS POUR ATTIRER LES KINÉS ET ORTHOPHONISTES DANS LA FPH

Cette prime forfaitaire mensuelle, au montant fixé par arrêté, s'établit à 120 euros (€) **bruts**. Quant à la liste des structures potentiellement concernées, il est envisagé de l'arrêter pour trois ans avec une révision possible annuellement "par le directeur général de l'ARS sur proposition des directeurs d'établissements".

Ce dernier point du projet de décret inquiète fortement les organisations syndicales : "Ces primes, d'une part,

ne seront pas demandées par les directeurs d'établissements et d'ARS au vu des contraintes budgétaires actuelles, d'autre part, elles peuvent être remises en cause à tout moment." Sans compter, plus globalement, qu'elles s'adressent uniquement aux professionnels stagiaires et titulaires et **n'entrent pas en ligne de compte dans le calcul de la retraite**.

ORDRE INFIRMIER

La loi de santé publiée en janvier 2016 ne fait pas référence à l'ONI par voie de conséquence la loi de 2006 qui mettait en place l'ordre est confortée.

Néanmoins, suite à la demande de l'intersyndicale dont la CFTC, celle-ci a été reçue par le conseiller social du président Hollande le 29 mars dernier.

Christian Cumin
Pôle Public

L'intersyndicale anti-ordre infirmier a été reçue à l'Elysée

Après plus de 10 ans d'existence, l'Intersyndicale anti-ordre infirmier (CGT-CFDT-FO-SNICS-FSU-SUD-CFTC et UNSA Santé et Sociaux) a été reçue le 29 mars 2016 pour la première fois à l'Elysée par le Conseiller Social du Président de la République.

Durant cet entretien, l'intersyndicale a exprimé sa position récurrente de refus de l'ONI soutenue par l'immense majorité de la profession ainsi que sa colère suite au maintien de cet Ordre dans la loi portant modernisation du système de Santé, et ce malgré les engagements politiques tenus notamment par la Ministre de la Santé lors de ses discours à l'Assemblée Nationale.

Force de propositions, l'intersyndicale a profité de cette rencontre pour réaffirmer ses alternatives concrètes présentées lors de son audition auprès de la Commission des Affaires Sociales du Parlement. A savoir notamment :

- Que les missions aujourd'hui dévolues à l'Ordre par le législateur soient confiées au Haut Conseil des Professions Paramédicales, dans le champ des tutelles publiques ;
- Que les salarié(e)s de l'Ordre soient réaffecté(e)s dans des emplois du public en accompagnement des missions ;
- Que l'adhésion puisse être rompue au choix du salarié comme une rupture de contrat, avec une possibilité de désaffiliation.

Le représentant du Palais de l'Elysée s'est déclaré attentif à la résistance exprimée par les professionnels-les infirmiers-es dans la non adhésion à la structure ordinale.

Dès lors, l'intersyndicale appelle les professionnels-les à continuer la résistance.
Faute d'une réponse satisfaisante du gouvernement dans les décrets d'application de la loi santé, la construction d'un mouvement d'ampleur sera envisagée.

Paris le 30/03/2016



CHORUM, la seule mutuelle 100% dédiée aux acteurs de l'économie sociale et solidaire

CHORUM accompagne et protège les salariés de l'ESS à travers une offre **prévoyance, santé, épargne et ingénierie sociale**.

CHORUM s'engage pour la qualité de vie au travail de ses adhérents et assurés. Comment ? En mettant à leur disposition une **équipe d'experts** en prévention santé au travail et un **service d'accompagnement social** dédié.



www.chorum.fr

*Premier service
d'accompagnement social*

chorum-facilit.fr

*Le centre de ressources et d'action
pour l'emploi de qualité*

chorum-cides.fr

DÉLÉGATION UNIQUE DU PERSONNEL : LES DÉCRETS SONT **ENFIN** PARUS !

Avant la parution des deux décrets publiés au Journal Officiel (JO) du 24 mars 2016, une **Délégation Unique du Personnel (DUP)** ne pouvait être mise en place, à l'initiative de l'employeur, que dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Les **Délégués du Personnel (DP)** élus, dans ce cadre, exercent à la fois les missions des **DP** et celles des membres du **Comité d'Entreprise (CE)**.

DUP LÉGALE « NOUVELLE FORMULE » (C. trav., art. R. 2326-1 et suivants)

La loi Rebsamen du 17 août 2015 a complètement modifié la **DUP** en l'élargissant au **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)** et en autorisant sa mise en place jusqu'à 299 salariés (contre 200 auparavant). Toutefois, les modalités de cette nouvelle **DUP**, en particulier le nombre d'élus et d'heures de délégation, restaient encore à fixer par décret. Ce texte est paru au JO du 24 mars (décret n°2016-345 du 23 mars 2016).



Nombre minimum d'élus et d'heures de délégation

Sauf accord plus favorable, le nombre d'élus et d'heures de délégation est fixé selon les modalités suivantes :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE OU DE L'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE D'ÉLUS	HEURES DE DÉLÉGATION PAR MOIS
50 à 74 salariés	4 titulaires + 4 suppléants	18 heures
75 à 99 salariés	5 titulaires + 5 suppléants	19 heures
100 à 124 salariés	6 titulaires + 6 suppléants	21 heures
125 à 149 salariés	7 titulaires + 7 suppléants	
150 à 174 salariés	8 titulaires + 8 suppléants	
175 à 199 salariés	9 titulaires + 9 suppléants	
200 à 249 salariés	11 titulaires + 11 suppléants	
250 à 299 salariés	12 titulaires + 12 suppléants	

Ces effectifs s'apprécient dans le cadre de l'entreprise ou dans le cadre de chaque établissement, selon le niveau de mise en place de la **DUP**.

Dans le cadre de la **DUP** « nouvelle formule », les heures de délégation sont cumulables sur 12 mois à condition qu'un élu ne dispose pas au cours du même mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il bénéficie. Les élus titulaires peuvent aussi répartir entre eux ou avec les suppléants leurs heures de délégation. Un même élu ne doit, là encore, pas disposer de plus d'une fois et demie le crédit mensuel d'heures de délégation dont bénéficie un membre titulaire.

Le délégué du personnel titulaire qui souhaite utiliser une ou plusieurs heures de délégation dont il dispose au-delà de son crédit mensuel dans le cadre de l'annualisation doit en informer l'employeur au plus tard 8 jours avant la date prévue.

Désignation du secrétaire

Dans le cadre de la nouvelle **DUP**, un secrétaire et un secrétaire adjoint sont désignés et exercent les fonctions dévolues au secrétaire du **CE** et au secrétaire du **CHSCT**.

Expertise commune

Lorsqu'une expertise porte à la fois sur des sujets relevant des attributions du CE et sur des sujets relevant des missions du CHSCT, la **DUP** pourra recourir à une expertise commune qui fera l'objet d'un rapport d'expertise commun.

ENTRÉE EN VIGUEUR

La **DUP** « nouvelle formule » est entrée en vigueur le 25 mars 2016. A compter de cette date, lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 299 salariés, l'employeur peut décider, après avoir consulté les **DP** et, s'ils existent, le **CE** et le **CHSCT**, de la mettre en place lors de la constitution ou du renouvellement de l'une des instances représentatives du personnel.

Concernant les **DUP** existantes au 25 mars 2016, l'employeur peut décider de continuer d'appliquer les anciennes règles, pendant au maximum 2 cycles électoraux suivant la fin des mandats en cours.

LA DUP DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIÉS ? OUI MAIS PAS QUE...

(C. trav., art. R. 2391-1 et suivants)

Créée par la loi Rebsamen, la « **DUP** conventionnelle », regroupant les **DP**, le **CE** et le **CHSCT** ou deux seulement de ces **Instances Représentatives du Personnel (IRP)**, peut être mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés par un accord collectif d'entreprise majoritaire. Cet accord fixe les modalités de fonctionnement de « l'instance regroupée », notamment le nombre de représentants du personnel et celui d'heures de délégation qui ne peuvent pas être inférieurs aux minima fixés par le décret paru au JO du 24 mars (décret n°2016-345 du 23 mars 2016).

“ LA DUP
« NOUVELLE FORMULE »
EST ENTRÉE EN VIGUEUR
LE 25 MARS 2016 ”

Nombre minimum d'élus et d'heures de délégation

Effectifs	2 IRP* regroupées		3 IRP* regroupées	
	Nombre de représentants	Nombre d'heures de délégation	Nombre de représentants	Nombre d'heures de délégation
Moins de 300 salariés	4 titulaires + 4 suppléants	12 heures par mois	5 titulaires + 5 suppléants	16 heures par mois
De 300 à 999 salariés	6 titulaires + 6 suppléants		10 titulaires + 10 suppléants	
À partir de 1000 salariés	8 titulaires + 8 suppléants		15 titulaires + 15 suppléants	

* IRP : Institution Représentative du Personnel

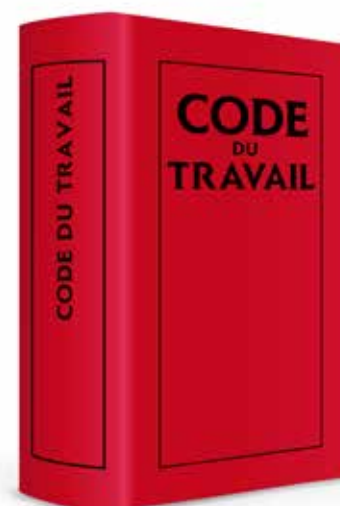
Ces effectifs sont appréciés au niveau de l'entreprise si l'instance est mise en place au niveau de l'entreprise (qui compte au moins 300 salariés) ou au niveau de l'établissement lorsque la **DUP** est mise en place à ce niveau (ce qui explique la ligne dans le tableau « Moins de 300 salariés »).

Formation

Le décret maintient le droit à la formation des membres du **CE** et du **CHSCT** comme suit :

- lorsque la **DUP** conventionnelle comprend le **CE**, les représentants du personnel titulaires bénéficient du stage de formation économique de 5 jours prévu pour les membres titulaires du **CE** ;
- lorsque la **DUP** conventionnelle comprend le **CHSCT**, les élus **bénéficient du stage de formation de 3 jours normalement réservés aux membres du CHSCT**.

Eugénie Santiago
Service Juridique



eFotolia

VIVRE AVEC SON TEMPS C'EST VIVRE AVEC INTERNET !



Les chiffres liés à Internet donnent le tournis. Aujourd'hui, 83 % de la population française est connectée à Internet (68% des internautes sont également inscrits sur des réseaux sociaux).

La création de données numériques n'a jamais été aussi féconde et l'augmentation est exponentielle.

Quelques chiffres sont nécessaires pour en prendre pleinement conscience :

- nous passons, en France, en moyenne 4,1 heures par jour (ordinateur), 1 heure (mobile);
- 70% des internautes sont des utilisateurs quotidiens;
- il y a 8 nouveaux utilisateurs chaque seconde (dans le monde).

Chaque minute sur Internet :

- 4 millions de recherches Google sont effectuées;
- 2,46 millions de contenus sont partagés sur Facebook;
- 277 000 tweets sont envoyés.

C'est dans ce climat que la Fédération CFTC Santé & Sociaux fait le choix de se positionner sur internet en lançant, et ce, pour la première fois des sites internet au

service des salariés de certaines branches professionnelles (nous vous communiquerons prochainement les adresses de ces sites).

En effet dans le cadre des élections **TPE**, des portails seront très prochainement lancés sur les 5 branches les plus touchées par cette échéance. Mais il est même prévu que la Fonction Publique Hospitalière ainsi que d'autres conventions collectives aient leur propre site (ils arriveraient, en revanche, dans un second temps).

Les conventions ciblées par les élections **TPE** sont :

- la CCN des Salariés du Particulier Employeur ;
- la CCN du Particulier Employeur ;
- la CCN des Pharmacies d'Officine ;
- la CCN des Cabinets de Médecins ;
- la CCN des Cabinets Dentaires.

Ces portails offriront la possibilité aux salariés de venir poser leurs questions, d'échanger avec nous sur leurs problèmes. Ils pourront également y télécharger leur convention collective ou différents documents relatifs à leur activité. Lieu d'échanges et de partage au service des salariés, nous espérons que ces sites répondront à des besoins réels !

Et en exclusivité, voilà un aperçu ci-dessus du site concernant la CCN des Assistants Maternels du Particulier Employeur.

Pierre Mc Mahon

*Service Communication
Mobilisation Représentativité*

CHU DE CAEN

RETRAITE DES AP*

TRAVAILLANT EN CRÈCHE

En faisant preuve d'une rigueur administrative vis-à-vis de quelques auxiliaires Puéricultrices travaillant en crèche, la CNRACL (Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales) oblige les personnels à travailler plus pour gagner moins !

* AP : Auxiliaires de Puériculture

Début 2015, les Auxiliaires de puériculture de la crèche du CHU de Caen contactent l'équipe de la **CFTC** pour lui faire part de leurs inquiétudes concernant les départs en retraite en catégorie active.

Plusieurs cas de figure :

Auxiliaire de Puériculture ayant 17 ans de service actif acquis dans les services de soins terminant sa carrière en crèche.

Cette question a été tranchée par le Premier Ministre Manuel Valls. Un agent qui remplit les conditions acquises dans un emploi de catégorie active et qui termine sa carrière sur un emploi sédentaire conserve son droit au départ à 57 ans ainsi que la majoration de durée d'assurance de 4 trimestres pour 10 années de service effectif. Nous avons obtenu auprès de notre Direction une mutation prioritaire pour les agents à qui ils manquaient quelques années sur un emploi en catégorie active.

Auxiliaire de Puériculture, ayant réalisé la totalité de sa carrière en crèche.

Là, c'est le drame, car la CNRACL s'est réveillée d'un seul coup en ressortant l'arrêté interministériel du 12 novembre 1969 qui précise que les personnels travaillant au

sein d'une crèche hospitalière ne peuvent bénéficier de la carrière active.

Une AP qui a vu ses collègues ayant fait toute leur carrière en crèche partir en décembre 2014 à 57 ans se voit allonger sa carrière de 5 ans et ne bénéficie plus de la majoration par tranche de 10 ans travaillés.

Cette femme partira donc en retraite en 2021 au lieu de 2016 et avec 200€ de moins que prévu ! C'est proprement scandaleux !



© Fotolia

La section du CHU de Caen est intervenue auprès de la CNRACL, de la FHF, d'Alain Tourret, député du Calvados, de Laurence Dumont, députée du Calvados Vice-présidente de l'assemblée Nationale, de Marylise Lebranchu, ministre de la Fonction Publique, de Marisol Touraine Ministre des affaires sociales de la Santé et des droits de la femme.

Le courrier reçu de cette dernière nous précise qu'elle a demandé un examen attentif de la part de ses services et doit nous tenir informés.

La réforme des retraites de 2003 (non signée par la **CFTC**)

pénalisait les femmes en raison de temps partiels souvent imposés avec des pensions moins élevées du fait des trimestres manquants, et de surcroît rabotés par l'effet de la décote.

Là encore, sur des carrières essentiellement féminines, la CNACRL avec une froideur administrative, condamne des femmes à travailler beaucoup plus pour gagner beaucoup moins.

Jacky Hemery
Président du Syndicat Santé Calvados

RETOUR SUR LA GRÈVE AU CH DE CAMBRAI

(voir article du précédent VHS)



© D.R.

Nous vous avons relaté les difficultés de la Direction du CH de Cambrai à dialoguer avec les organisations syndicales et en particulier avec la section **CFTC** (indifférence de la Direction, mépris des instances consultatives, problèmes des badgeuses, respect du droit syndical). La **CFTC** avait déclenché une journée de grève afin d'informer les agents de la situation financière, organisationnelle et sociale de leur établissement. La DGOS* avait alors désigné un médiateur afin de constater ce qui se passait dans l'établissement. Bien lui en a prit car à la lecture du rapport

du médiateur Edouard Couty, ce ne sont pas moins de 20 préconisations qui sont imposées à la Direction, en particulier le projet de soins, le projet médical, le respect des instances, le management à revoir, la relation avec les organisations syndicales à améliorer.

Bravo à l'équipe CFTC du CH de Cambrai qui a su prendre ses responsabilités afin d'apporter des réponses concrètes aux interrogations des agents quant à l'avenir de leur outil de travail.

*DGOS : Direction Générale de l'offre de Soins

AG EN DORDOGNE

Le 28 avril dernier a eu lieu l'Assemblée Générale du Syndicat Santé et Sociaux de la Dordogne. Le Président de l'union régionale Aquitaine, la Présidente de l'UD Gironde, la Présidente Santé Sociaux du Lot et Garonne, et deux membres de l'UD Dordogne, étaient présents pour participer à nos travaux.

L'Assemblée Générale Extraordinaire préfigurait nos travaux et l'ordre du jour (modification de nos statuts et auto détermination pour servir de support à un syndicat santé et sociaux multi départemental), s'est déroulé tranquillement malgré de nombreuses questions des adhérents sur les



© D.R.

nouveaux statuts et la pertinence de la création d'un syndicat multi départemental. L'assemblée ayant voté à l'unanimité l'adoption de ces deux points, il ne restait plus qu'à passer à l'Assemblée Générale Ordinaire.

Après les mots de remerciement des invités, le Président remercia les adhérents présents de leur engagement, retraça l'historique du Syndicat, et se félicita du fait que les effectifs de notre Syndicat suivent une courbe ascendante depuis six ans.

Il se félicite de voir beaucoup de jeunes adhérents (12 de moins de 35 ans dans le syndicat), s'investir, pour plus tard prendre la relève d'anciens comme lui.

Suivirent chronologiquement le rap-

port moral brillamment présenté par Céline Bati, notre Secrétaire Générale : les actions réalisées par le Syndicat durant cette mandature furent nombreuses et fort appréciées par les adhérents.

Le rapport financier fut présenté par la trésorière adjointe, Marie-Luce Auzou, la titulaire n'ayant pu se libérer : la situation financière est des plus saines et du même niveau que celle d'il y a trois ans.

A l'élection du Conseil, douze candidats se sont présentés et ont tous été élus à l'unanimité d'un vote à bulletin secret. Le Conseil s'est réuni à huis clos, pour désigner son bureau : Christian Peloux a été reconduit dans ses fonctions de Président, assisté de Brahim Bati, la Secrétaire Générale étant Marie Pierre Brevière, assistée

de Céline Bati, la trésorière Aurélie Daubisse, assistée de Didier Morin. Les autres membres du conseil : Marie-Luce Auzou, Karine Bazin Vigier, Laetitia Legrand, Amélie Praudel, Anne Laure et Aurore Barcelo.

Avant de clore l'Assemblée, le Président félicita les nouveaux élus, et les réélus, rappela que rien n'était définitivement acquis, qu'il fallait continuer nos efforts pour défendre nos droits, rester dynamiques, ainsi que fédérer de nouveaux adhérents pour que notre Syndicat continue dans la bonne voie dans laquelle il est engagé.

Christian Peloux
Président du Syndicat
Santé de Dordogne

AG DANS LE CALVADOS



militants et les adhérents.

Nous remercions Jean-Marie Faure, Président Fédéral, Jérôme Depaix, Secrétaire Général et Patrick Mercier, Trésorier Fédéral, qui nous ont fait le plaisir d'être présents, montrant ainsi tout l'intérêt qu'ils portent à notre département.

Ce fut l'occasion pour nous de réunir nos adhérents, et passer un moment chaleureux.

Le nouveau bureau élu se compose de :

Président : Jacky Hemery

Président adjoint : Guillaume

Leroisier

Secrétaire Général : Sabine Brecville

Secrétaire Général Adjoint : Jean

Régis Pannier

Trésorier : Régis Goffinet

Trésorier Adjoint : Olivier Jeanneau

Jacky Hemery
Président du Syndicat
Santé Calvados

L'assemblée Générale du Syndicat **CFTC** Santé et Sociaux du Calvados s'est tenue le 31 mars 2016 à Caen.

Quatre objectifs :

- Faire un bilan de l'action menée les trois dernières années. Action auprès des salariés du secteur public comme du secteur privé, situation

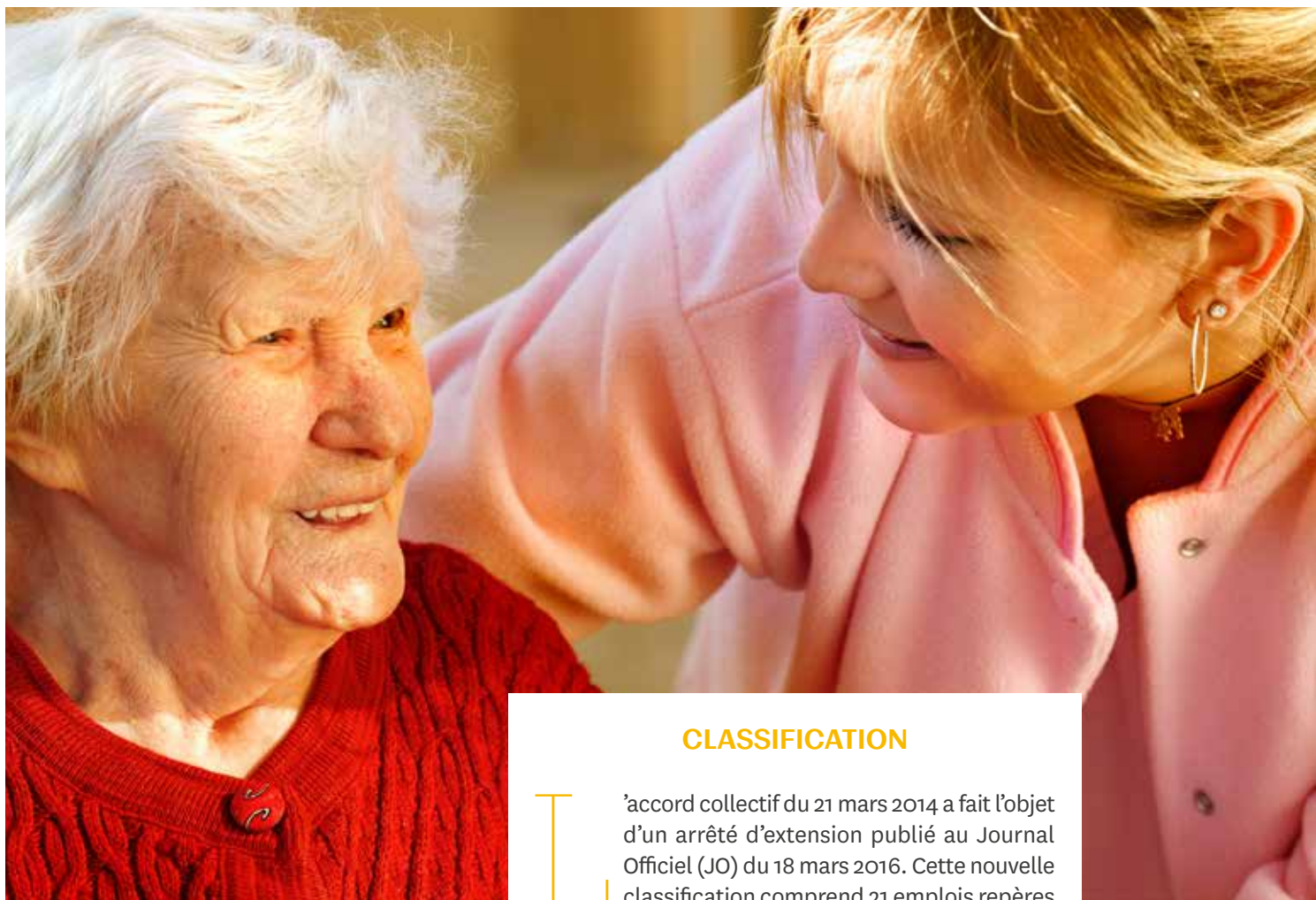
financière et bilan sur le plan du développement.

- Proposer une motion d'orientation afin de définir les engagements du syndicat en termes d'action syndicale et de développement.
- Renouveler le conseil syndical ainsi que le bureau.
- Faire de cet évènement un moment de rencontre conviviale entre les

DES NOUVEAUTÉS

POUR LES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR (SPE)

Une nouvelle classification accompagnée de nouveaux minima salariaux s'applique depuis le 1^{er} avril 2016.



CLASSIFICATION

L' accord collectif du 21 mars 2014 a fait l'objet d'un arrêté d'extension publié au Journal Officiel (JO) du 18 mars 2016. Cette nouvelle classification comprend 21 emplois repères (emplois illustrant les situations de travail les plus courantes) répartis dans cinq domaines d'activité : enfant, adulte, espaces de vie, environnement technique et environnement externe.

Cet accord met en place la nouvelle grille de classification suivante : ►

ÉCHELLE	DOMAINES				
	ENFANT	ADULTE	ESPACES DE VIE	ENVIRONNEMENT TECHNIQUE	ENVIRONNEMENT EXTERNE
I	Baby-sitter		Employé(e) familial(e) A		Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains (A)
II			Employé(e) familial(e) B	Accompagnateur(rice) / personne de compagnie	Employé(e) d'entretien et petits travaux / Homme-Femme toutes mains (B) Gardien(ne) A
III	Garde d'enfant(s) A Garde d'enfant(s) B	Assistant(e) de vie A	Employé(e) familial(e) auprès d'enfant(s)	Secrétaire particulier(e)	Gardien(ne) B
IV		Assistant(e) de vie B			
V		Assistant(e) de vie C			
VI		Assistant(e) de vie D		Enseignant(e) particulier(ière) (élémentaire) A Assistant(e) informatique A	
VII				Enseignant(e) particulier(ière) (collège, lycée) B Assistant(e) informatique B	
VIII				Enseignant(e) particulier(ière) (études supérieures) C	

Cette nouvelle classification est immédiatement applicable aux particuliers employeurs et aux salariés pour les contrats de travail conclus à compter du 1^{er} avril 2016.

Pour les contrats de travail en cours conclus avant cette date, les employeurs disposent de 6 mois (soit jusqu'au 30 septembre 2016) pour informer le salarié, par un courrier de notification, du classement de son emploi dans cette nouvelle grille de classification.

L'accord prévoit que l'application de la nouvelle classification ne doit pas :

- être à l'origine d'une modification unilatérale du contrat existant ;
- entraîner une diminution de salaire.

Si l'application de la nouvelle classification entraîne une évolution salariale, selon le tableau des minimas salariaux figurant ci-dessous, l'augmentation de salaire est effective immédiatement, et de manière rétroactive, pour les contrats de travail en cours, au 1^{er} avril 2016.

Un simulateur est mis à disposition des salariés et des particuliers employeurs pour les aider à déterminer leur niveau de classification. Ce simulateur est accessible sur www.simulateur-emploisalarieduparticulieremployeur.fr/

La **CFTC** n'est pas signataire de l'accord collectif relatif à la nouvelle classification pour deux raisons : la majoration des minimas salariaux pour ancienneté a été supprimée et seuls les titres professionnels de la branche des Salariés du Particulier Employeur sont reconnus et permettent une majoration de ces minima. La **CFTC** a insisté pour que d'autres certifications et diplômes soient reconnus tels que le CAP Petite Enfance, le DEAVS, etc.

MINIMA SALARIAUX

L'accord collectif du 21 mars 2014 fixant les salaires minimaux dans la branche a fait l'objet, comme l'accord collectif relatif à la nouvelle grille de classification, d'un arrêté d'extension publié au JO du 18 mars 2016. Aussi, les nouveaux salaires minimaux bruts applicables depuis le 1^{er} avril 2016 sont les suivants :

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT D'UN SALARIÉ À TEMPS PLEIN (40 H/ SEMAINE)	POURCENTAGE DE MAJORATION POUR CERTIFICATION DE BRANCHE	SALAIRE HORAIRE BRUT AVEC CERTIFICATION DE BRANCHE	SALAIRE MENSUEL BRUT AVEC CERTIFICATION DE BRANCHE
I	smic : 9,67	1675,62	3%	9,92	1726,08
II	9,78	1701,72	3%	10,07	1752,18
III	9,98	1736,52	3%	10,28	1788,72
IV	10,17	1769,58	3%	10,48	1823,52
V	10,47	1821,78	4%	10,89	1894,86
VI	10,85	1887,90	4%	11,28	1962,72
VII	11,12	1934,88			
VIII	11,79	2051,46			
IX	12,48	2171,52			
X	13,24	2303,76			
XI	14,10	2453,40			
XII	15,02	2613,48			

Une majoration, fixée à 3% ou à 4%, selon les cas, est prévue pour les salariés titulaires d'une certification de la branche des salariés du particulier employeur (titre d'assistant maternel – garde d'enfants, titre d'employé familial ou titre d'assistant de vie).

Cette grille de salaires correspond à la rémunération minimale que le particulier employeur est tenu de verser à son salarié. Ceci étant, les parties au contrat peuvent décider de fixer une rémunération plus élevée. La Fepem, organisation patronale, s'est engagée sur un salaire horaire du premier niveau égal au smic + 1%. Ce salaire devra donc être actualisé puisque la grille démarre à 9,63€, alors que le smic est actuellement fixé à 9,67€. Lors de la prochaine commission mixte paritaire qui aura lieu le 29 juin 2016, la CFTC demandera à renégocier ces minima.

Eugénié Santiago
Service juridique



eFotolia

Cette nouvelle grille des minima salariaux est la première évolution salariale depuis 2009. L'ancienne grille était très largement rattrapée par le smic puisque quatre niveaux sur cinq étaient en-dessous du smic.



LE CONTRAT PROTECTION

JURIDIQUE VIE AU TRAVAIL

L'adhésion à la **CFTC** permet de bénéficier de nombreux services. Un des services les plus appréciés est la Protection Juridique Vie au Travail ouverte à tous les adhérents à jour de ses cotisations et justifiant d'une antériorité d'adhésion à la C.F.T.C supérieure à 6 mois pour les nouveaux adhérents. Seuls les litiges intervenus pendant la période de validité du contrat peuvent faire l'objet de la garantie.

Cette protection juridique comprend :

- la garantie des litiges nés du contrat de travail du salarié ;
- la garantie des litiges nés de l'activité professionnelle du salarié.

1- LA GARANTIE DES LITIGES NÉS DU CONTRAT DE TRAVAIL DU SALARIÉ :

Elle a pour objet d'accorder à l'assuré une assistance juridique en cas de litige l'opposant à son employeur et survenu dans le cadre de son activité professionnelle salariée.

LES DOMAINES D'INTERVENTION SONT :

La prise en charge selon un barème défini de la défense, amiable ou judiciaire, des intérêts de l'assuré à l'occasion de litiges liés au contrat de travail l'opposant à son employeur à la suite de la notification :

- d'un licenciement disciplinaire ;
- d'un licenciement individuel pour inaptitude ;
- d'un licenciement économique uniquement pour toute entreprise de moins de 11 salariés et dépourvue d'Institution Représentative du Personnel (IRP) ;
- de toute autre sanction disciplinaire énumérée ci-dessous :
- pour les salariés du privé : la mise à pied disciplinaire, les rétrogradations, les mutations ;
- pour les agents du public : l'exclusion temporaire (3 mois à 2 ans) ; la radiation du tableau d'avancement, le déplacement d'office, la mise à la retraite d'office et la révocation.

La prise en charge intervient à compter de la notification par l'employeur à l'assuré de la sanction, du licenciement ou de la révocation.

2- LA GARANTIE DES LITIGES NÉS DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DU SALARIÉ

Cette garantie a pour objet d'accorder à l'assuré une assistance juridique en cas de litige survenu dans le cadre de son activité professionnelle.

Elle comprend :

- la prise en charge de la défense des intérêts de l'assuré dans le cadre de poursuites devant une juridiction pénale, civile, administrative ou ordinaire qu'il s'agisse d'une faute de service ou d'une faute professionnelle ou lorsque l'assuré est poursuivi pénalement (dépôt de plainte, citation directe, mise en examen) en qualité d'auteur, de coauteur ou de complice d'une convention ou d'un délit non intentionnel lié à des actes de gestion professionnels.
- la prise en charge du recours en cas de violences volontaires infligées à l'assuré dans le cadre de son activité professionnelle et ayant causé à l'assuré une incapacité totale de travail constaté par certificat médical au moins supérieure à 10 jours. Sans attendre la décision de justice devenue définitive, la garantie prend en charge :
- les frais et honoraires de défense de l'assuré dans les conditions prévues au contrat et dans une certaine limite ;
- l'assistance psychologique dans la limite de trois consultations auprès d'un psychologue clinicien à concurrence de 150 € après intervention des organismes sociaux (caisse d'assurance maladie et mutuelle complémentaire).

Pour faire marcher la protection juridique, il est nécessaire

de remplir une déclaration de sinistre auprès de la **CFTC** (syndicat, ...). Cette déclaration sera envoyée à la Confédération-Service Financier - 128 Avenue Jean Jaurès - 93500 PANTIN chargé d'étudier si la demande est recevable.

ELLE COMPREND SIX RUBRIQUES :

- **renseignement sur l'adhésion** : permet de vérifier que les conditions de 6 mois d'ancienneté requise et que l'adhérent est à jour de ses cotisations sont appliquées.
- **le secteur d'activité** : les conditions de protection juridique différent selon le secteur d'activité ;
- **une rubrique litige née du contrat de travail** (remplie si nécessaire) regroupant les informations liées au litige;
- **une rubrique litige née de l'activité professionnelle** (remplie si nécessaire) regroupant les informations liées au litige;
- **renseignement sur le choix d'un avocat** ou non par l'adhérent;
- **renseignement sur le recours** à d'autres contrats de protection juridique pour le litige en cours.

La MACIF répond directement à l'adhérent sur la prise en charge ou non de son dossier et une copie de la réponse est également envoyée à la structure **CFTC** pour information. Dans le cas où la protection juridique s'applique, l'assuré a le libre choix de son avocat et demeure maître de son procès. Toutefois, s'il souhaite que la MACIF lui propose le nom d'un avocat, il devra en faire la demande par écrit.

Ce service est un vrai plus pour les adhérents : Un vrai service quand on est confronté à une difficulté. La **CFTC** le propose depuis de nombreuses années. Parlons-en autour de nous.

Cet article a pour but de mettre en évidence les points essentiels du contrat Protection Juridique Vie au Travail et n'est pas exhaustif. L'étendue des garanties est définie dans un document contractuel disponible par chaque adhérent sur le site de la **CFTC**.

Jérôme Depaix
Secrétaire Général



D'OÙ VENONS NOUS ? QUI SOMMES-NOUS ? QUE FAISONS-NOUS ? OÙ ALLONS-NOUS ?

La CFTC est la seconde organisation syndicale la plus ancienne de France.

Elle est aux côtés des travailleurs du privé comme du public et participe activement au dialogue social, à la vie de notre Société, à son évolution depuis presque 100 ans !

" De l'avenir de la France, nous ne devons pas désespérer. "

Cette phrase, d'une extrême modernité pourrait faire écho aux problématiques d'aujourd'hui et pourtant, elle a été rédigée en 1940 !

"Le Manifeste des douze" est une déclaration de 12 syndicalistes français adoptée et rendue publique le 15 novembre 1940, quelques jours après le décret du 9 novembre 1940 du gouvernement de Vichy qui porte dissolution des centrales syndicales. Ce texte d'union, 9 signatures de dirigeants de la CGT et 3 de dirigeants de la CFTC, acte public d'opposition à la politique du Maréchal Pétain, fait à la fois date dans l'histoire du syndicalisme français pendant l'Occupation et dans l'histoire du mouvement de Résistance « Libération-Nord ».

Cette note comportant 4 parties (le passé, le présent, les principes du syndicalisme français et l'avenir du syndicalisme français), développe ce qu'est et ce que doit devenir le syndicalisme français en rappelant ses 6 principes :

- être anticapitaliste et, d'une manière générale, opposé à toutes les formes de l'oppression des travailleurs.
- accepter la subordination de l'intérêt particulier à l'intérêt général.
- prendre dans l'État toute sa place et seulement sa place.
- affirmer le respect de la personne humaine, en dehors de toute considération de race, de religion ou d'opinion.
- être libre, tant dans l'exercice de son activité collective que dans l'exercice de la liberté individuelle

de chacun de ses membres.

- rechercher la collaboration internationale des travailleurs et des peuples.

Ce texte, qui marque le début de l'ex-CFTC dans l'entrée en clandestinité et l'opposition au régime de Vichy, reste un texte éminemment visionnaire.

Il doit continuer à nous inspirer en tant que syndicaliste, militant, sympathisant, citoyen et nous vous invitons à le (re)découvrir sur le site [CFTC Santé Sociaux](#).

Sources Internet « Le manifeste des douze » (1940) (version intégrale mais aussi présenté par Alya Aglan).

Nathalie Paillard
Service Communication
Mobilisation Représentativité



[FOCUS]

SUR UNE ANNÉE CLEF DE NOTRE HISTOIRE : 1940 - LA CLANDESTINITÉ

Jules Zirnheld (1876- 18 décembre 1940), dont le métier d'origine était employé de banque, appartient à l'ancienne génération, celle des fondateurs des grandes confédérations syndicales. Combattant de la Grande Guerre, il participa en novembre 1919 au congrès fondateur de la **CFTC**, dont il fut nommé Président en même temps que Gaston Tessier en devint le secrétaire général. Il fut le principal rédacteur du plan de la **CFTC** élaboré à partir de 1934 et adopté le 15 janvier 1936. Le 8 juillet 1940, il adresse une lettre au Maréchal Pétain où il dénonce l'improvisation du gouvernement en matière de lois sociales et fami-

liales et réaffirme le principe intangible de liberté syndicale. Après la dissolution de la **CFTC**, dans une circulaire aux militants datée du 25 août 1940, il exhorte les chrétiens à maintenir leur présence au sein des organisations nouvelles, tout en dénonçant " la tyrannie du syndicat unique". Il donna son assentiment au Manifeste des douze, avant de mourir à la fin de l'année 1940.

Gladys Page
Service Communication
Mobilisation Représentativité

FORMATION

DANS FORMATION,
IL Y A «FORT»



Profitez, dès maintenant, de votre
Congé de Formation Économique,
Social et Syndical (CFESS) et suivez
une formation organisée par la CFTC :

**SE FORMER À LA CFTC
ON A TOUS UNE BONNE RAISON**

Contactez le Responsable formation de votre Fédération et/ou Union régionale

La CFTC, syndicat de construction sociale, est présente tous les jours
à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

CFTC
La Vie à Défendre
www.cftc.fr

Victime de son succès, le plan de formation proposé par la Fédération affiche complet pour toute l'année 2016.

C'est pourquoi, nous vous invitons à nous faire remonter rapidement vos besoins en formations à venir en 2017. Envie de revoir des formations qui vous ont parues utiles ou nécessaires ? Des idées de formations nouvelles ?

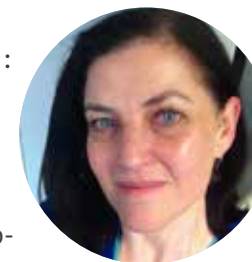
Contactez sans hésiter notre **Chargée de Formation** : Marylise Lucas (mlucas@cftc-santesociaux.fr)

Marylise Lucas
Chargée de Formation

NOUVEAUX VENUS



Vincent Darras : Juriste diplômé en droit du travail à l'Université de Toulouse, j'ai quitté la ville rose afin de venir travailler pour la fédération. Depuis longtemps engagé comme bénévole dans le secteur associatif (Restos du cœur et Ligue des droits de l'Homme), je suis particulièrement enthousiaste d'intégrer un syndicat qui place l'humain au centre de ses revendications et qui ne le limite pas uniquement à sa vie professionnelle. Mes engagements personnels, qui me dirigeaient naturellement vers la défense des plus faibles, ainsi que mon goût pour la technique juridique m'ont évidemment orienté vers le droit social. Aujourd'hui plus que jamais, le droit social constitue un des outils primordiaux au service de la cohésion et de l'intégration sociale. Egalement diplômé en droit public, je serai aussi amené à travailler sur les diverses problématiques liées à la fonction publique hospitalière. Je compte enfin profiter de la capitale afin de pratiquer ma passion pour les scènes ouvertes humoristiques et autres concours d'éloquence.



Virginie Gallet-Sawada : Graphiste en presse-magazine et en agence de communication, pour la réalisation de magazines, de documents print, d'applications pour tablettes et d'animations vidéo.

Cette expérience très diversifiée m'a permis d'acquérir une solide culture graphique.

Je suis très heureuse de mettre mes compétences professionnelles au service de la **CFTC** dont j'apprécie tout particulièrement les valeurs humaines et son équipe sympathique.

VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE

NOUVELLE TARIFICATION DES SOINS DE SUITE ET DE RÉADAPTATION



© Fotolia

Kinésithérapeutes, pédicure-podologues, psychomotriciens, orthophonistes, ergothérapeutes, orthoptistes, diététiciens, psychologues et psychothérapeutes, un nouveau système de valorisation de vos actes va se mettre en place. Votre avis nous intéresse parce que vous allez être les acteurs au cœur de la réforme qui se profile à l'horizon 2017. Ce qui signifie que vous allez coder vos actes réalisés au sein des structures SSR* publiques et privées. La **CFTC**, pour estimer au mieux le bien-fondé de ce nouveau système, a besoin de votre avis pour se positionner au mieux de vos intérêts dans cette proposition de loi. Pour plus d'informations techniques vous pouvez consulter le site : <http://www.atih.sante.fr/>

* SSR : Soins de suite et de Réadaptation

Dites-nous quels sont pour vous :

- les avantages ;
- les inconvénients d'un tel système ;
- les propositions concrètes que vous voudriez voir apparaître dans le texte de loi.

La **CFTC** s'engage à recueillir toutes vos suggestions et à les porter auprès du Ministère de la Santé. Pour cela, laissez votre message à l'adresse suivante :

fede@cftc-santesociaux.fr ,
ou sur notre site **www.cftc.fr**.

Florence Maury
Christian Cumin
Permanents Fédéraux

SPE

Ne ratez pas
les élections
professionnelles.



EN DÉCEMBRE 2016

ÉLECTIONS TPE*

VOTEZ CFTC

* Très Petites Entreprises



WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

facebook.com / CFTCsantesoc - twitter : @CFTCsantesoc

34, quai de la Loire 75019 Paris - 01 42 58 58 89 - fede@cftc-santesociaux.fr

