

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Point juridique :
Loi travail

Dossier :
L'arbre à branches

Infos pratiques :
Handicap

Syndicat

CFTC

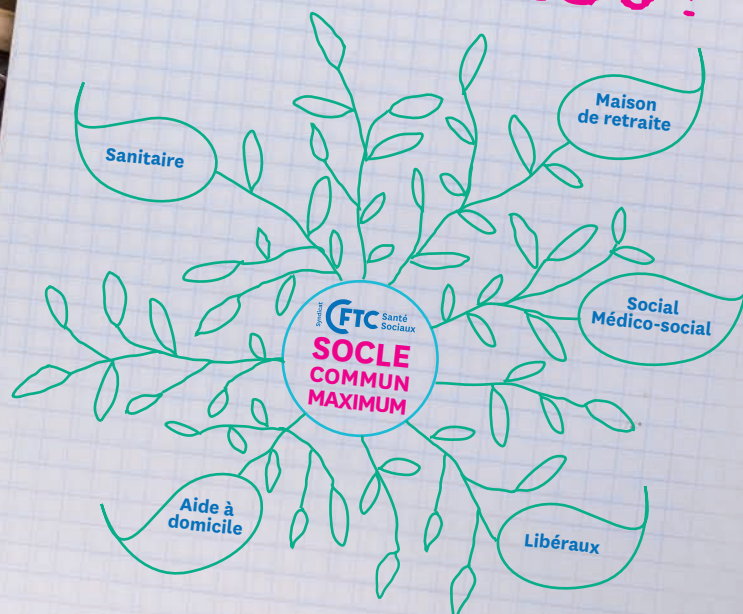
Santé
Sociaux

n°302

RENTRÉE
2016

Syndicat
CFTC
La Vie à Défendre

Dossier :
L'arbre à branches!



Merci Nounou

APPEL À
CANDIDATURE

INSCRIPTION SUR
mercinounou.fr



VOUS CONNAISSEZ UNE NOUNOU EXCEPTIONNELLE ?

FAITES LE NOUS SAVOIR SUR :

www.mercinounou.fr

3

TROPHÉES

Nounou salarié(e) par un ou des particuliers
Nounou salarié(e) par une entreprise
Nounou s'étant illustré(e) autour du handicap

Ces récompenses ont pour but de mettre en avant et de remercier des Assistant(e)s Maternel(le)s ayant réalisé une action remarquable. Date limite de dépôt des dossiers de candidature le 28 octobre 2016.

CONTACT : 01.82.83.50.32 - contact@mercinounou.fr

INITIÉ PAR



SOMMAIRE

VIE FÉDÉRALE 4/6
→ TROPHÉES DES NOUNOUS

ACTUALITÉ 8
→ SUICIDES D'INFIRMIERS

DOSSIER 9/11
→ L'ARBRE À BRANCHES

ACTUALITÉS 12/20

→ AIDE À DOMICILE

→ ENTREPRISES À LA PERSONNE

→ DENTAIRE

→ TRAVAIL DÉCLARÉ

→ GIPA

→ LES AVANTAGES D'UN COMITÉ
D'ENTREPRISE

→ TOUR DE FRANCE FÉDÉRAL

TERRAIN 23

→ SAINT JEAN DE DIEU

→ DAVID ALLET

→ ARMÉE DU SALUT

INFOS PRATIQUES

→ HANDICAP 20/25

ACTUALITÉS 24/25

→ ACTU DU THERMALISME

→ TRAVAIL DE NUIT

POINT JURIDIQUE 23/28

→ MÉDECINE DU TRAVAIL

→ ACCORDS MAJORITAIRES
D'ENTREPRISE

HISTOIRE

→ REPRÉSENTATIVITÉ 29

À LA MÉMOIRE DE... 30

→ CLAUDE SCHAUB



C'EST LA RENTRÉE

A dieu plage, randonnées en montagne ou tout simplement la tranquillité de la vie pendant l'été. La rentrée a sonné, les vacanciers sont de retour et nos enfants ont repris le chemin de l'école.

C'est inévitable, pour ceux qui sont partis en vacances, le mois de septembre marque le retour à la vie routinière, au train-train quotidien. Après la fanfare des réveils, la circulation intense des villes, c'est la reprise active qui nous attend. La Fédération **CFTC** Santé Sociaux vous souhaite une bonne rentrée !

Cet été, la France a été à nouveau endeuillée par des actes de violences extrêmes. Ces attaques ne sont pas dirigées contre notre pays, mais contre la liberté, la dignité humaine, le respect mutuel et la tolérance. Ne nous laissons pas pousser dans la haine et l'inimitié, défendons au quotidien les valeurs essentielles de notre démocratie et de notre République. Face à ces violences, réaffirmons ces valeurs : Solidarité, Paix, Fraternité !

“Nous sommes tous acteurs de ces enjeux à venir,”

Sur le plan social, la rentrée s'annonce chargée, la **CFTC** continue de prendre part aux débats, d'affirmer ses valeurs et d'engager sa parole par des propositions constructives grâce au dialogue social. La France a plus que jamais besoin de dialogue social.

Notre syndicat de construction sociale a toute sa place, c'est à chacun de le défendre. La **CFTC** ose la défense des salariés. Cette rentrée sera marquée par le lancement de la campagne pour les élections des TPE* ou pour les employés à domicile.

Ces élections sont un enjeu crucial pour notre représentativité où nous avons besoin de votre mobilisation pour affirmer notre différence.

Nous sommes tous acteurs de ces enjeux à venir.

N'oublions pas, la **CFTC**... c'est d'abord vous! ■

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

TPE* : Très petites Entreprises



LE VHS DISPONIBLE SUR LE WEB :

le VHS est maintenant disponible sur le site en consultation directe ou en téléchargement (format pdf). Il faut pour cela, être connecté avec son compte adhérent pour le consulter.

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



TROPHÉES DES NOUNOUS

UNE INITIATIVE ORIGINALE

Le 19 novembre 2016 (à l'occasion de la journée des Assistant(e)s Maternel(le)s, se déroulera la 1^{ère} édition des Trophées des Nounous, à l'initiative de la **CFTC Santé Sociaux**.



Puisque c'est une première, cet événement n'est pas encore connu et nous avons donc souhaité en savoir plus en rencontrant Jérôme Depaix-Secrétaire Général de la **CFTC** Santé Sociaux.

La Rédaction : Pouvez-vous nous décrire ce que sont les Trophées des Nounous ?

Jérôme Depaix : Nous souhaitons récompenser des assistant(e)s maternel(le)s qui se sont distingué(e)s en prenant soin d'enfants. Pour cela, nous avons créé trois catégories de trophées :

- Un(e) Nounou salarié(e) par un ou des particuliers ;
- Un(e) Nounou salarié(e) par une entreprise ;
- Un(e) Nounou s'étant illustré(e) autour du handicap.

Nous demandons à toute personne connaissant un(e) assistant(e) maternel(le) ayant réalisé une action remarquable de nous le signaler en remplissant un formulaire sur le **www.mercinounou.fr**. Un jury se réunira pour décider des lauréats.

La Rédaction : Pourquoi le choix du mot « Nounous » au lieu d'assistant(e)s maternel(le) ?

Jérôme Depaix : Vous avez raison. Le choix du mot est important. Nous avons délibérément choisi le mot « Nounou » qui est très utilisé par les parents ou les enfants. Ce mot traduit vraiment la relation particulière entre l'assistant(e) maternel(le) et l'enfant pris en charge. Notre but est de sensibiliser le maximum de monde aux métiers des assistant(e)s maternel(le)s

dont on ne parle quasiment jamais.

La Rédaction : Pour se distinguer, il est obligatoire de présenter un nounou ayant réalisé un acte extraordinaire ?

Jérôme Depaix : Non, ce peut être quelque chose de remarquable sans pour autant être extraordinaire. Vous n'êtes pas obligé d'avoir sauvé la vie d'un nouveau-né pour avoir une chance de gagner. Par exemple, un des dossiers déjà reçu est celui d'une assistante maternelle de 75 ans qui continue son activité et dont les parents sont intarissables d'éloges à son égard.

La Rédaction : Pourquoi la **CFTC** Santé Sociaux est à l'origine de ce projet ?

Jérôme Depaix : Votre question est intéressante car l'image des syndicats est toujours la même. Nous sommes identifiés aux manifestations, aux conflits, etc... La **CFTC** est persuadée que le bien-être des salariés passe par des actions positives et heureuses comme le sont ces trophées. La reconnaissance est une chose importante et la profession d'assistant(e) maternel(le) n'est que très peu valorisée. Or, nous leur confions ce que nous avons de plus cher : nos enfants. Cette confiance quotidienne, nous pou-



Jérôme Depaix
Secrétaire
Général

© Pierre Mc Mahon



CFTC Santé Sociaux.

©DR

Vous connaissez une nounou fabuleuse ? N'hésitez pas à vous connecter sur le site : www.mercinounou.fr

“*La CFTC est persuadée que le bien-être des salariés passe par des actions positives et heureuses comme le sont ces trophées.*”

► vous avoir tendance à l’oublier par automatisme. Dès lors, ce sera l’occasion de remercier toutes les nounous qui œuvrent au quotidien. C’est aussi pourquoi nous avons souhaité appeler notre site internet Merci Nounou (www.mercinounou.fr). C’est un vrai témoignage d’amour au final. Souvent nos enfants considèrent leur nounou comme étant de leur famille. Ils n’ont pas conscience de la relation de travail qui lie les parents et les assistant(e)s maternel(le)s et c’est normal. D’habitude, notre rôle en tant que syndicat est de défendre les droits des salariés. Avec cette profession, notre rôle est bien plus large. Nous conseillons très souvent les employeurs, les familles donc, qui peuvent être parfois perdues face aux démarches administratives, à la gestion de leur assistante maternelle, etc... Nous le faisons pour le bien de tous. Pour nous, ces trophées, avec pour objectif de remercier tou(te)s les assistant(e)s maternel(le)s, devenaient évidents.

La Rédaction : Pourquoi avoir souhaité dédier un des trophées au handicap ?

Jérôme Depaix : Le handicap touche 15% de la population européenne. Y apporter une attention particulière est indispensable à la bonne intégration des enfants en situation de handicap. Les assistant(e)s maternel(le)s jouent un rôle important. **Jean-Marie Faure** – Président de la **CFTC Santé Sociaux** – a été pendant trois ans Président de **l’Agefiph*** et c’est donc naturellement que nous avons souhaité valoriser celles et ceux qui au quotidien font que les enfants en situation de handicap s’épanouissent. Le handicap est tellement large que les capacités d’adaptation des nounous sont mises à rude épreuve. Cela méritait bien une récompense spécifique.

La Rédaction : Si les lecteurs sont intéressés, comment peuvent-ils répondre à l’appel à candidature pour ces trophées ?

Jérôme Depaix : Le plus simple est de se rendre sur l’adresse web www.mercinounou.fr et de remplir le formulaire en ligne. Vous pouvez également nous contacter par mail à contact@mercinounou.fr ou par téléphone au **01 82 83 50 32** pour avoir de plus amples informations ou nous signaler une nounou méritante. ■

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

* L’Agefiph : Association de gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d’emploi de personnes handicapées dans les entreprises de 20 salariés et plus. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi en tout ou partie à cette obligation d’emploi. La mission de l’Agefiph est de favoriser l’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Pour ce faire, l’Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières, des prestations et des services mis en oeuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.



www.mercinounou.fr

© DR



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

SUICIDES D'INFIRMIERS JUSQU'OU IRONS-NOUS ?

Cinq suicides en trois mois. Le malaise des soignants dans leur vie professionnelle est pointé du doigt.



© Tyler Olson - Fotolia

On observe depuis quelques semaines une vague de suicides d'infirmiers.

- Le 13 juin, à Toulouse, un infirmier se suicide sur son lieu de travail.
- Le 24 juin, c'est une infirmière de nuit du Groupe hospitalier du Havre qui met fin à ses jours.
- Le 30 juin, un cadre de santé, tout juste diplômé.
- Les 23 juillet et 13 août, deux infirmières du service médical Interprofessionnel de la Région de Reims (SMIRR), se donnent la mort.

Le suicide est un drame de santé publique. Ce sont des vies brisées, des familles endeuillées. Notre société doit aussi s'interroger sur sa part de responsabilité. Le suicide est révélateur d'un échec collectif.

Aujourd'hui, ces suicides viennent à nouveau questionner sur les conditions de travail de plus en plus dégradées, les organisations en rupture avec les valeurs soignantes. Comment faire de la "qualité des soins" lorsque la quantité et le coût économique sont privilégiés, et que les conditions de travail sont mises à mal ?... Les infirmières enchaînent les actes techniques et n'accompagnent plus les patients.

Où sont l'écoute et la reconnaissance des soignants ?

Les infirmiers sont très remontés et ils le font savoir sur tous les canaux : télévision, réseaux sociaux, radio...

La **CFTC** considère comme intolérable les suicides de professionnels de santé « infirmiers ».

Les moyens financiers sont sabrés en permanence. Les directeurs n'ont pas l'audace de mettre leur établissement en déficit pour ne pas déplaire aux autorités supérieures. Ne devraient-ils pas à répondre devant la justice, vu les situations intolérables, lorsque de tels faits se produisent ? Les prévisions budgétaires 2017 seraient de 1% d'augmentation alors que le taux moyen de reconduction devrait être d'environ de 3,5% pour garantir les emplois, les carrières, les moyens de diagnostic, le patrimoine immobilier et son environnement...

Combien de temps faudra-t-il attendre pour réagir face à ce malaise des soignants ?

Fin août, aucune réaction des tutelles ou de la madame la ministre de la Santé face à ces problèmes.

Combien de suicides faudra-t-il pour que les conditions de travail dans les hôpitaux soient améliorées et pour que les budgets des établissements de santé correspondent aux réels besoins. Marysol Touraine s'exprimera sûrement sur ce sujet, mais, au-delà des paroles, les infirmiers attendent des actes.

Il est urgent de faire en sorte que les infirmiers puissent exercer leur profession dans des conditions de travail décentes. ■

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

L'ARBRE À BRANCHES

Réflexions CFTC pour préserver l'avenir.

LOI EL KHOMRI

RESTRUCTURATION DES BRANCHES

La loi « Travail » entend accélérer le mouvement de restructuration des branches engagé par la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle et la démocratie sociale. L'objectif affiché est d'arriver à 200 branches professionnelles d'ici 3 ans. Le paysage des conventions collectives en France est très contrasté. Avec 700 branches dont certaines regroupent plusieurs centaines de milliers de salariés et d'autres quelques dizaines de salariés ou un nombre très réduit d'entreprises ; il existe aussi des conventions collectives territoriales et des conventions collectives de groupe. Le but affiché de regroupement des branches professionnelles est de redonner de la force à la négociation de branche, afin de permettre de rééquilibrer la négociation sociale à ce niveau face au développement de la négociation d'entreprise.

QUE DIT LA LOI ?

Elle fixe l'objectif de parvenir à 200 branches d'ici 3 ans. Le Ministère du travail peut fusionner les branches qui ont peu de salariés, peu d'activité conventionnelle, les

branches territoriales ou celles dont moins de 5% des entreprises adhèrent à un syndicat patronal. À ce titre, les branches territoriales et les branches n'ayant pas négocié depuis plus de 15 ans seront fusionnées cette année. Celles qui n'ont pas négocié depuis plus de dix ans et les branches de moins de 5 000 salariés seront fusionnées dans un délai de 3 ans.

Suite à la publication de la loi El Khomri (publiée au Journal officiel du 9 août 2016), il est demandé aux partenaires sociaux de négocier un accord de méthode pour aboutir aux 200 branches en trois ans.

Avec la publication de la loi, les contours du chantier de la restructuration se précisent. La CFTC a dû se saisir du projet afin d'agir en amont et ne pas subir de fusion de branches à marche forcée. Ce vaste chantier est piloté par la Confédération. Le chef de file du dossier, P. Jardon, a commencé à rencontrer chacune des Fédérations concernées par la restructuration des branches du secteur privé afin de connaître leurs attentes et leurs souhaits dans ce vaste chantier et défendre ainsi aux mieux les intérêts de la CFTC. Ce travail de concertation entre la Confédération et les Fédérations sera la base de réflexion pour cette importante restructuration. ■

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

ARBRE À BRANCHES

La Fédération a conscience de la nécessité de restructurer et réfléchit à un projet de regroupement des branches. Né de réflexions anciennes et leurs évolutions, la Fédération a décidé de mettre en place un groupe de travail réunissant les négociateurs des branches actuelles pour peaufiner ce concept.

Adoptée en Bureau et en Conseil Fédéral, une lettre de mission du Président Fédéral a désigné Aline Mougenot comme chef de projet s'appuyant sur le binôme Ali Laazaoui et Denis Lavat, avec l'objectif de produire un texte



Denis Lavat.
Secrétaire Fédéral
Adjoint, Conseiller
politique
et juridique auprès
de la Présidence

conclusif fin novembre 2016.

Afin de mieux comprendre ce projet, il nous a semblé intéressant d'interviewer Denis Lavat.

En quoi consiste ce concept d'arbre à branches?

Denis Lavat : La réflexion envisagée est de travailler sur un arbre qui serait un socle commun pour toutes les branches.

On pourrait ainsi négocier sur des thématiques transversales au niveau du socle commun. Cet arbre donne des branches qui correspondraient

- ▶ aux spécificités de chaque secteur, les branches pourraient donc continuer à négocier sur certaines thématiques qui leur sont spécifiques.

Pourquoi cet arbre à branches ?

Denis Lavat : Ce projet semble répondre à la réforme des branches voulue par le gouvernement.

Mais à y regarder de plus près, c'est surtout une réponse aux problématiques de branches où la négociation sociale est particulièrement pauvre ou insuffisante comme, par exemple, la branche Unifed depuis 2013 et l'accord sur le temps partiel. C'est aussi une solution face aux constats d'échecs des négociations dans les conventions collectives, avec en premier lieu le fiasco de la CC 51 et sa dénonciation, mais surtout le refus de la FEHAP* de revaloriser le point depuis 2010, même lorsque le Ministère évoque des enveloppes financières disponibles. L'explication patronale tient sur une unique valeur du point conventionnel qui mêle sanitaire et social, d'évolutions budgétaires différentes.

Enfin, cet arbre interbranches constitue une alternative à la CCU* évoquée par d'autres, que la **CFTC** considère comme dangereuse.

Quelle différence entre arbre à branches et CCU ?

Denis Lavat : En fait, le concept de CCU est de réunir plusieurs secteurs, à l'image de la CC 51*, entraînant des disparités liées à l'hétérogénéité des tutelles financières. Le plus gros risque de cette mutualisation en CCU est d'abaisser considérablement le niveau des droits collectifs pour absorber l'élargissement des secteurs concernés. Dans notre concept, il s'agit de rassembler dans un tronc commun le maximum de points transversaux et conserver en satellites les spécificités, individualisant chaque secteur par sa tutelle financière. On sait parfaitement que les décisions gouvernementales visent spécifiquement chaque secteur, les regrouper serait donc négatif, d'où notre projet alternatif.

Quelle serait l'image schématique du projet ?

Denis Lavat : Un arbre naissant du tronc commun et au moins 5 satellites qui pourraient représenter le secteur sanitaire, le social et médico-social, l'aide à domicile, le secteur maison de retraites et le secteur libéral.

Quels contours pour le tronc commun ?

Denis Lavat : Tous les sujets transversaux sont envisageables, notamment le droit contractuel et ses dispositifs d'embauches, d'évolution de carrières et de ruptures. On peut aisément concevoir de rassembler des dispositions en matière d'hygiène- sécurité, conditions de travail, prévoyance collective, mutuelles frais de santé, voire



Sanitaire

Aide à domicile

médecine du travail et même obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Au-delà, le thème de la formation professionnelle semble bien adapté au concept de socle rejoignant la probable réforme des OPCA, devant passer de 20 à 10 dans un avenir proche. Le droit syndical de base serait partagé, mais nous voulons garder la possibilité de conserver des droits supplémentaires actuels au travers des satellites.

Quel intérêt pour les salariés ?

Denis Lavat : Il s'agit pour le tronc commun de faire

Social
Médico-
social

Maison
de retraite

Libéraux

“*Nous sommes tous acteurs de ces enjeux à venir*”

syndicat
FTC Santé
Sociaux
**SOCLE
COMMUN
MAXIMUM**

bénéficier au plus grand nombre de salariés de droits collectifs améliorés par rapport au code du travail, mais aussi pour les satellites de préserver le maximum des droits conventionnels actuels déjà financés.

Notre projet veut limiter les tentations de niveler par le bas, surtout dans cette période économique instable.

N'y a-t-il pas un changement de position de la Fédération sur la CCU ?

Denis Lavat : Non, Il convient de rappeler que la **CFTC** avait émis des réserves sur une CCU en conditionnant le

projet au financement nécessaire pour garantir les niveaux de droits collectifs. En effet, on ne peut se prononcer sur un contrat sans en connaître le contenu.

Dans quel délai est-ce envisageable ?

Denis Lavat : On sait bien qu'un travail de regroupement prend nécessairement plusieurs années, comme on avait pu le vivre pour les branches commerciales ou maintien à domicile. La réforme prévue par le Ministère du travail vise un délai de 5 années pour passer d'un système à l'autre.

Quel intérêt pour la CFTC ?

Denis Lavat : Outre l'image d'une force de proposition, ce projet préserverait nos chances de rester représentatifs sur un périmètre élargi, améliorant nos scores de 2013. A ce titre, rappelons que décembre 2016 verra la mesure de l'audience syndicale sur les TPE qui concerne une partie de nos champs, et 2017 donnera le taux global de la **CFTC**.

Peut-on considérer ce projet comme finalisé ?

Denis Lavat : Non, ce projet d'Arbre à branches n'en est pour le moment qu'au premier stade de sa conception. Cette réflexion doit être travaillée avec l'ensemble des négociateurs du champ conventionnel de la Fédération afin de conforter cette piste de réflexion et de créer notre véritable feuille de route de cette restructuration des branches. ■

Denis Lavat
Secrétaire Fédéral Adjoint

*IDCC : Identifiants Des Conventions Collectives

*FEHAP : Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne

*CCU : Convention Collective Unique

*CC51 : Convention Collective du 31 octobre 1951

*OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé

ASSOCIATION AIDE À DOMICILE

La CFTC refuse du «un peu pour les appareils syndicaux, rien pour les salariés»

Le 26 juillet, un avenant relatif à la mise à disposition de permanents auprès des organisations syndicales a été mis à signature. La CFTC a été la seule organisation de ce secteur à ne pas le signer refusant ainsi l'octroi de moyens humains complémentaires au niveau national.

La CFTC ne pouvait pas accepter que cette mise à disposition se fasse à moyens financiers constants, au détriment des salarié(e)s.

Lors de cette Commission Paritaire, la délégation fédérale a demandé à l'ensemble des partenaires, employeurs comme aux autres syndicats, si leur degré de mobilisation, contre un refus d'agrément de la valeur du point, serait aussi fort et intense que l'énergie qu'ils mettent à défendre les moyens financiers nécessaires à la mise en place de permanents syndicaux... Nous attendons encore leur réponse. Pour les négociateurs CFTC, cette situation du « un peu pour les appareils syndicaux, rien pour les salariés » était moralement injustifiable... Plus que jamais les « mots sur les maux » du Comité national fédéral de 2014 sont d'actualité. **NOUS DENONCIONS CE NOUVEL ESCLAVAGE DES TEMPS MODERNES :**

- « Indispensable à notre société, notre travail doit être valorisé et reconnu. Cette "reconnaissance" passe obligatoirement, par le respect de nos droits (Code du travail / Conventions Collectives), mais aussi, par une rémunération à la hauteur de notre professionnalisme ! Salaires de misère pour dix / douze heures de travail aujourd'hui, 30 minutes demain, horaires décousus, fractionnés, pas de temps de repas (repas avalé sous l'abribus ou dans les laveries...) ! Usure de mon véhicule personnel, obligatoire pour l'embauche, utilisé pour le travail, et non indemnisé (moyenne de 2000kms / mois), etc! Nous constatons que de plus en plus de salariés sont en maladie, accident de travail, ou inaptitude, liés aux conditions de travail, au stress ! Nous sommes désemparés, pris au piège, entre le bien-être des personnes aidées et



La CFTC a refusé de signer.

© FPIC - Fotolia

une politique de gestion et de rentabilité. **Dans ces conditions, comment maintenir le lien social, l'humain, base de notre métier..., sans que cela soit au détriment de notre santé et de notre vie personnelle et familiale ? »**

Ce n'est pas la hausse symbolique de la valeur du point de 1%, proposée au 1^{er} juin (avenant n°23 du 27 janvier refusé à agrément par le ministère le 07 juillet) qui aurait pu atténuer les souffrances et soigner les maux de cette profession.

L'ensemble des acteurs de notre secteur sait combien celui-ci souffre, notamment de manque de financements. Ce sont par centaines que des emplois sont menacés et que certaines associations, faute de moyens, sont en train de sombrer (Hospimédia du 17/08/2016 "Près de 400 emplois pourraient disparaître au sein de l'ADMR* de Seine-Maritime").

C'est pour toutes ces raisons que la CFTC a refusé de signer un avenant n°27 alors même que les justes revendications des salarié(e)s ne sont pas satisfaites. ■

Gérard Sauty
Pôle aide aux familles
et services à la personne

*ADMR : Aide à domicile en milieu rural

ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

Actualisation de la grille des salaires horaires et majoration de l'indemnité kilométrique

Signé en mars par la **CFTC**, la CFDT et la CFE-CGC, l'avenant de simple actualisation a été publié au Journal Officiel le 29 juillet. Il est donc applicable au 1er Août. La **CFTC** a insisté pour qu'intervienne cette actualisation de respect à minima du taux du smic et des écarts entre les niveaux, lesquels avaient été fixés par la convention étendue et applicables depuis novembre 2014. En effet, depuis cette date, les employeurs devaient certes appliquer le smic sur le niveau 1, mais pouvaient aussi ne pas augmenter les autres niveaux de salaires dès lors qu'ils étaient eux même supérieurs au smic. Bien sûr nous sommes encore dans l'attente d'une vraie négociation salariale digne de ce nom qui doit aussi comprendre la fixation des salaires minimum des emplois qui manquent, notamment pour les emplois des personnels de bureaux. ■



© Franz Massaro - Fotolia

AVENANT N°1 DU 21 MARS 2016

Avenant de révision des minima conventionnels de la Convention Collective Nationale des Entreprises DE SERVICES À LA PERSONNE (IDCC 3127) :

Article 1 – Salaires minima conventionnels. Les salaires minima par la convention collective nationale des entreprises de services à la personne sont fixés comme suit :

EMPLOI REPÈRE	NIVEAU	TAUX HORAIRE BRUT
Agent d'entretien petits travaux de jardinage Agent d'entretien petits travaux de bricolage Assistant(e) de vie (1) Garde d'enfant(s) (1) Assistant(e) ménager(ère) (1)	I	9.67
Garde d'enfant(s) (2) Assistant(e) ménager(ère) (2)	II	9.70
Assistant(e) de vie (2) Garde d'enfant(s) 3	III	9.73
Assistant(e) de vie (3)	IV	9.83

Article 2 – Indemnité kilométrique. En cas d'utilisation de son véhicule personnel pour réaliser des déplacements professionnels, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 20 centimes d'euros par kilomètre.

Gérard Sauty
Pôle aide aux familles et services à la personne

DENTAIRE

RECONNAISSANCE DES GRANDES « PRÊTRESSES »

**Exercez-vous en cabinet libéral ou en établissement
médico-social et hospitalier ?**

**Vous êtes peut-être concerné par la législation qui
impose la mise en place d'un diplôme pour faire du métier
d'assistante dentair(e) une profession règlementée.**

Vêtues de blanc et arborant un sourire parfait, elles sont les « grandes prêtresses » des compresses, seringues et autres « roulettes » qui effraient les petits comme les grands. C'est grâce à elles que vos angoisses sont apaisées parce qu'elles savent vous accueillir et vous écouter. C'est aussi grâce à elles que tous ces petits instruments qui sont mis dans votre bouche sont stériles. C'est encore grâce à elles qu'il n'y a jamais de rupture de stock de ce satané morceau de coton cylindrique qui absorbe votre salive, déforme votre joue et vous donne des airs de Quasimodo.

C'est encore grâce à elle que vous avez pu obtenir un RDV en urgence alors que ça fait des mois que vous repoussez l'échéance jusqu'à avoir cette fameuse rage de dents. Mais, étrangement, ce sont elles les grandes oubliées de notre très performant code de la santé publique. Eh oui, point de diplôme ni de cursus reconnu par Nôôôtre **Grande Administration pour les grandes prêtresses à qui nous confions nos « mandibules » grandes ouvertes !** Eh bien réjouissons-nous ! L'État a décidé de normaliser tout cela et d'établir **la reconnaissance d'assistante dentaire en qualité de profession de santé.**

Cette profession sera inscrite dans le code de la santé publique en qualité d'auxiliaire médical titulaire d'un diplôme de niveau IV.

Il convient de rédiger les textes d'application de la loi n° 2016-41 de modernisation de notre système de santé et en premier lieu le décret en Conseil d'État portant sur les actes ou activités que l'assistant dentaire peut se



voir confier. Comme toujours avec le cabinet ministériel il faut faire vite car il souhaite une publication rapide des textes.

Dans cette optique, il est nécessaire d'élaborer des référentiels d'activités, de compétences et de formation afin d'établir le socle commun à la profession quel que soit le lieu où elle est exercée. C'est la mission confiée aux acteurs de la branche en lien avec les agents de la DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins).

De quoi donc est composé un texte d'application de loi ?

Dans ce cas, il est constitué :

- d'un préambule qui définira la profession d'assistante dentaire ;
- du cadre réglementaire dans lequel elle s'inscrit ;
- des éléments génériques pertinents présidant à la profession. Ce qui en décodé veut dire qu'il sera fait état des notions globales de respect de la personne, des règles de bonnes pratiques d'hygiène (dont les précautions standards), de sécurité, de confidentialité et de secret professionnel ainsi qu'une partie sur la formation continue.

Tout cela constituera le corps de l'arrêté de formation de la profession. Le marathon est enclenché avec une réunion en mai, une en juin, une début juillet et une début septembre pour une publication du décret avant la fin de l'année sans doute. ■

Florence Maury
Secrétaire Générale Adjointe



Notre **métier** :
Accompagner les partenaires sociaux
lors de la mise en place de régimes collectifs
de protection sociale



L'INPC

L'interlocuteur des acteurs
de la protection sociale

Le partenaire
des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection
sociale collective et solidaire

**Abonnez-vous à
L@ lettre de l'INPC**

et recevez par courriel
mensuel l'actualité
de la protection
sociale

Abonnement
sur notre site
www.inpc.fr

Institut de **Protection sociale Collective**

Heron Building Montparnasse
66 avenue du Maine 75014 Paris
contact.inpc@inpc.fr

TRAVAIL DÉCLARÉ

TOUS PROTÉGÉS

ON A TOUS À Y GAGNER

C'est sur ce slogan que pour la deuxième année consécutive, les partenaires sociaux se sont unis afin de promouvoir l'emploi à domicile sur le Tour de France.



© FEPEM Fédération CFTC Santé Sociaux

L'emploi à domicile concerne une grande partie des Français : 1 sur 4 a ou a eu recours à l'emploi à domicile et 3 sur 4 estiment que c'est une solution pour lutter contre le chômage*. La CFTC ainsi que les organisations syndicales représentatives des branches professionnelles des assistant(e)s maternel(le)s et des salariés du particulier employeur (CFDT, CGT, FGTA-FO, SPAMAF) et la Fédération des particuliers employeurs (FEPEM) sont reparties une nouvelle fois à la rencontre des salariés sur le bord des routes, avec comme objectifs de :

- valoriser l'emploi solidaire et citoyen. En France, plus de 3,6 millions de particuliers employeurs emploient aujourd'hui 1,7 million de salariés ;
- défendre le travail déclaré ;
- informer sur le nouveau dispositif d'allègement des cotisations sociales en vigueur depuis janvier 2016 « un emploi déclaré c'est 2€ de déduction » ;
- informer sur la nouvelle grille des métiers applicable au 1^{er} avril 2016, qui prend en compte les métiers traditionnels et les nouvelles activités ;
- inciter les salariés à voter aux élections profession-

nelles «TPE-emplois à domicile» qui se dérouleront entre le 28 novembre et le 12 décembre 2016.

Constituée de deux chars, la Caravane était présente au Grand Départ au Mont-Saint-Michel le 2 juillet. Elle a sillonné les routes du Tour jusqu'à l'arrivée à Paris le 24 juillet pour diffuser ces messages et distribuer les fameux goodies qui font le succès de la Caravane. Des animations étaient également prévues en zone Départ et nos représentants ont pu répondre aux questions du public et donner de nombreux conseils sur les démarches de l'emploi à domicile (recrutement et mise en relation via www.particulieremploi.fr, droits et aides financières, formation et protection sociale,...) mais surtout sur les droits attachés aux salariés. ■

Patrick Mercier
Trésorier

Jean-Michel Grebil
Service Communication
Mobilisation Représentativité

*Sondage Opinion Way, avril 2016, réalisé sur un échantillon de 1008 personnes.



FONCTION PUBLIQUE... POUVOIR D'ACHAT

LA GIPA* APPLIQUÉE

La garantie individuelle du pouvoir d'achat a été reconduite pour 2016 par un arrêté et un décret publiés au JO du 28 juin 2016

Mis en place par le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. Les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA sont précisés dans un arrêté publié au Journal officiel du 27 juin 2016. La période de référence est fixée du 31 décembre 2011 au 31 décembre 2015, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule figurant à l'article 3 du décret

n° 2008-539 du 6 juin 2008 sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 3,08% ;
- valeur moyenne du point en 2011 : 55,5635 euros ;
- valeur moyenne du point en 2015 : 55,5635 euros ;



La GIPA ne rattrape que partiellement la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires, cumulée sur plusieurs années.

La CFTC regrette que l'augmentation de 1,2% pour la période 2010 - 2017 soit insuffisante et continue de demander la réouverture de négociations salariales, et ce malgré la fin de non-recevoir de la ministre de la Fonction Publique au courrier intersyndical du 2 juin 2016.

La CFTC rappelle qu'elle avait demandé, lors de son Conseil fédéral du 17 mars, un geste significatif de la part de l'Etat en proposant une augmentation de 6% étalée sur 3 ans. ■

*GIPA : La garantie individuelle du pouvoir d'achat

Patrick Mercier
Trésorier

© AG Visuel - Fotolia

COIN LUDIQUE

Niveau Facile

		4	1	5		9		6
		3	6	4				
7			8	3	2			
	5							4
	8	9	7	2	4	1	5	
4							7	
		6	2	7				9
				1	5	4		
5		8		6	9	3		

Niveau moyen

		8		6		3	5		
6				7			1		2
		3					8	6	
		8		4					
1			9		5				8
				1		6			
	1	2				3			
3		4			2				9
		9	4		1		8		

Solutions
p.28

SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

LES AVANTAGES D'UN COMITÉ D'ENTREPRISE

Un accord sur le développement du dialogue social avec la création du Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS)



© Oly - Fotolia

La Fédération **CFTC** Santé Sociaux, les fédérations CFDT-Services, CGT Commerce et Services, FG-TA-FO et le Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et des Assistants Familiaux (SPAMAF) ont signé le 10 juillet 2013 avec la Fédération des particuliers employeurs de France (FEPEM) un accord sur le développement du dialogue social avec la création du Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) commun aux deux branches professionnelles (Salariés du particulier employeur et les assistant(e)s maternel(le)s). Pour répondre aux orientations portées par les Branches en facilitant leur déclinaison et leur adaptation territoriale, des Commissions Paritaires Territoriales régionales se mettent en place. Fin 2014, **la région Rhône-Alpes était nommée territoire pilote et sa Commission Paritaire Territoriale est créée**. Dans cette région, l'emploi à domicile est **un secteur d'emploi majeur**. En effet **139 000 salariés(1)** répondent aux besoins de la vie quotidienne de **416 000 particuliers employeurs(1)**. **Depuis le 1^{er} juin 2016 et pour une période de 6 mois, les salariés du particulier employeur** résidant dans l'Ain, l'Ardèche, la Drôme, l'Isère, la Loire, le Rhône, la Savoie et la Haute Savoie **peuvent accéder aux services d'un interCE**, résultat de la volonté des partenaires sociaux

d'engager une véritable démarche de dialogue social territorial. En partenariat avec l'Ircem Prévoyance et le réseau CEZAM(3), ce dispositif « test » unique en France expérimente un accès préférentiel aux loisirs et activités culturelles pour tous les salariés du particulier employeur qui le souhaitent.

Fin 2016, un bilan de cette action sera effectué afin que le Conseil National Paritaire du Dialogue Social (CNPDS) puisse d'avoir tous les éléments nécessaires pour analyser la pertinence et la faisabilité d'une poursuite de ce service. ■

Nathalie Paillard
Service Communication
Mobilisation Représentativité

(1) Données annuelles ACOSS 2014 (données provisoires) et données annuelles IRCEM 2014

(2) Garde d'enfants, assistant(e) maternel(le), employé(e) familial(e), assistant(e) de vie auprès d'une personne âgée ou en situation de handicap...

(3) CEZAM est un réseau associatif de coopération entre Comités d'Entreprises et assimilés, comprenant près de 6000 structures adhérentes et donnant accès à plus de 80 000 partenaires loisirs/culture au niveau national. Les services individuels CEZAM Rhône-Loire sont ouverts aux porteurs de la carte Cezam.

TOUR DE FRANCE FÉDÉRAL EN ROUTE POUR LES ÉLECTIONS TPE

La Fédération continue de mener des actions de proximité pour rencontrer les salariés du particulier employeur et les assistantes maternelles



© Frédéric Fischbach

La voiture de la **CFTC** prête pour son tour de France.

C'est maintenant ou jamais... Avec l'échéance des élections TPE de fin d'année, ce dernier trimestre est le dernier défi de l'année pour la Fédération **CFTC** Santé Sociaux et le secteur des salariés du particulier employeur. La Fédération **CFTC** Santé sociaux veut être proche du terrain, aux services des salariés pour offrir un syndicalisme de proximité. Nous voulons être réactifs pour mobiliser ces salariés isolés, pour leur expliquer l'intérêt de se fédérer, de se regrouper, de se syndiquer. Nous organisons des rencontres pour apporter l'information et les outils nécessaires dans l'exercice de ces professions, qui bien souvent font défaut. La Fédération **CFTC** Santé Sociaux se met en mouvement pour défendre sa représentativité et expliquer le déroulement du scrutin aux salariés. A chaque étape, les représentants des unions départementales seront là pour mener des actions d'information, expliquer les enjeux de cette élection et pour distribuer des tracts, stylos, goodies. Sur le

parcours de notre tour de France, plusieurs étapes nous restent à parcourir : Nantes, Angers, Tours, Chateaulin, Rennes, Caen, Rouen, Beauvais, Compiègne, Lens, Lille, Poitiers, Bergerac, Tulle, Limoges, Angoulême, Grenoble, Valence, Saint-Etienne, Clermond-Ferrand, Agen, Toulouse, Carcassonne, Marseille, Toulon, Nice, Commercy, Epinal, Nancy, Bordeaux, Nîmes, Montpellier, Avignon, Paris.... Dès le 13 septembre, vous croiserez certainement sur les routes de France une voiture Fédérale colorée pour une campagne TPE que nous souhaitons riche en contacts et mobilisatrice en nombre d'électeurs. ■

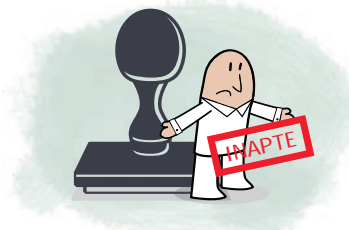
Sandrine Rouzau
Référénte nationale auprès des assistant(e)s
maternel(le)s et référént(e)s régionales
Caroline Barot
Référénte nationale auprès des assistant(e)s
maternel(le)s d'Occitanie

VIS MA VIE

DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

L'association **oeth*** conçu un kit qui permet d'une manière attrayante de mieux comprendre ce qu'est le handicap.

AVANT
D'EN PARLER,
J'AVAIS PEUR QU'ON
ME DÉCLARE INAPTE



FINALEMENT,
J'AI DÉCOUVERT QUE
DE NOMBREUSES
SOLUTIONS EXISTENT

Illustrations : Arthur Lecœur.

C'est bien dans l'optique de se mettre dans la peau du travailleur handicapé que l'association OETH a conçu un kit ludique et interactif. C'est par le jeu que le handicap est démystifié et que la parole peut se libérer.

Mettre un casque sur les oreilles et essayer de comprendre ce que dit votre interlocuteur, tenter de lire ou de se repérer dans l'espace avec des lunettes ou l'on ne voit que sur les côtés ou par un tout petit trou au centre du verre ou encore essayer de bouger vos bras alors que des élastiques les retiennent; tenter de faire des gestes du

quotidien alors qu'un bandeau occulte votre vision. Voici quelques situations dans lesquelles le kit vous plonge avec vos collègues et ou vos collaborateurs. Et même la convivialité est de mise et que fusent des éclats de rire pendant cette démonstration on touche vraiment du doigt ce que peuvent vivre les personnes en situation de handicap. ■

Florence Maury
Secrétaire Générale Adjointe

*OETH : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

LE KIT A PLUSIEURS OBJECTIFS :

- Modifier la perception des salariés sur les situations de handicap au travail ;
- Démontrer l'intérêt d'être reconnu travailleur handicapé et informer sur les démarches à entreprendre ;
- Faciliter les échanges autour du handicap au sein des établissements.

IL EST COMPOSÉ :

- D'une mallette (comprenant un jeu de 54 cartes dans leur pochon, 4 bandeaux opaques, un casque

- antibruit, un élastique, un Elastiband®, 2 paires de lunettes de déficience visuelle, 4 parcours à suivre et 4 planches tactiles "couleur"...);
- D'un guide d'animation ;
- D'un quizz (sous format numérique ou à imprimer) ;
- De quatre affiches (en 3 séries) ;
- De cinq kakémonos.

Le kit est un outil très réussi, simple d'utilisation de plus il est gratuit alors n'attendez plus pour contacter le conseiller politique handicap OETH Monsieur **Didier Golczyk** au **01.40.60.58.58** ou par mail **didier.golczyk@oeth.org**.



© D.F.

Vous apprécierez son sens de la pédagogie pour vous donner tous les conseils utiles à l'utilisation du kit et son expertise en matière de handicap.

LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP UNE NÉCESSITÉ

La reconnaissance administrative du handicap vous permet d'avoir accès à un ensemble d'aides et de services destinés à vous aider à conserver ou trouver un emploi. La notion de travailleur handicapé concerne la personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites, à cause d'un handicap. Il peut s'agir de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) reconnaît la qualité de travailleur handicapé.

La **CFTC** refuse qu'une personne handicapée ait à affronter une exclusion du monde du travail en plus de son handicap physique ou mental. Nous sommes persuadés que la performance économique doit aller de pair avec la performance sociale. ■



© Oly - Fotolia

QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

Cette reconnaissance concerne toutes les personnes âgées de 16 ans et plus dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites du fait d'un handicap physique, sensoriel, mental ou psychique. Elle concerne aussi les personnes ayant une maladie chronique ou un problème de santé causant des répercussions au travail (maladie congénitale, maladie professionnelle, accident du travail, accident de la circulation ou domestique...).

Cette reconnaissance offre des aides et mesures spécifiques possibles :

- Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ;
- Prestation de Compensation du Handicap (PCH) ;
- Allocation Compensatrice pour tierce personne (ACTP) ;
- Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- Orientation vers le marché du travail, un établissement / service d'aide par le travail ou un centre de rééducation professionnelle ;

- Soutien du réseau de placement spécialisé CAP EMPLOI ;
- Un appui particulier pour le maintien dans l'emploi via le SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) ;
- L'accès à la fonction publique par concours aménagé ou par recrutement contractuel direct ;
- Les aides de l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), contrat d'apprentissage, financement de formations, aide à la mobilité... ;
- En cas de licenciement pour inaptitude, la durée du préavis légal est doublée pour les travailleurs reconnus handicapés.

AUPRÈS DE QUEL ORGANISME DEVEZ-VOUS EN FAIRE LA DEMANDE ?

Vous devez en faire la demande auprès de la MDPH (maison départementale des personnes handicapées) de votre département de résidence qui exerce, notamment, une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes

handicapées et de leurs familles.

POUR CELA, VOUS DEVEZ REMPLIR, TÉLÉCHARGER, IMPRIMER :

- un formulaire de demande(s) de prestation(s) liée(s) au handicap (cerfa n° 13788*01) ;
- un certificat médical adulte/enfant à joindre pour toute(s) demande(s) de prestation(s) à faire remplir par votre médecin traitant ou le médecin du travail (cerfa n° 13878*01).

N'oubliez pas de joindre tout justificatifs médicaux à vos demandes, une équipe pluridisciplinaire composée de médecins se réunit chaque mois lors de la CDAPH et étudie vos demandes. Un dossier bien rempli et complet évite tout retard de traitement.

BESOIN D'AIDE OU POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS,

N'hésitez pas à vous rapprocher des structures **CFTC** proches de chez vous.

Sylvain Leclerc
Militant CFTC

Accompagner

les branches professionnelles pour créer
une **couverture sociale et solidaire** !




Proposer aux partenaires sociaux
des garanties santé
et prévoyance de qualité

Innover
pour des actions
de solidarité et de prévention

Décrypter l'actualité
pour une information
simplifiée

3 grands secteurs
d'activité pour plus de proximité
70 branches suivies
40 accords Santé
63 accords Prévoyance

www.adeis-branches.fr

Suivez-nous sur Twitter
 @AdeisBranches



adéis
Le partenaire Protection Sociale
des branches professionnelles

CENTRE HOSPITALIER SAINT JEAN DE DIEU

UNE SECTION PLEINE D'AVENIR

Réforme en profondeur les modalités de suivi
de la santé au travail des salariés.



Rencontre de la section de St Jean de Dieu avec le SG de la fédération début juillet : Anny Dulac - Jérôme Depaix - Franck Payet - Laurent Vaucher - Malika Noury - Linda Benmouma - Brahim Birafane

Créé il y a 3 ans au Centre hospitalier Saint Jean de Dieu, établissement spécialisé en psychiatrie, l'équipe **CFTC** participait en juin à ses secondes élections professionnelles. Cet établissement fait partie de l'ARHM qui regroupe plus de 1 700 professionnels dans une cinquantaine d'établissements sur la région Rhône-Alpes.

En 2013, les organisations les plus contestataires, et particulièrement SUD et CGT avaient remporté grandement l'élection en faisant plus de 60% des voix ; notre section nouvellement créée avait réussi à être représentative avec plus de 15% des voix.

Pendant ces trois ans, la section a proposé un syndicalisme différent en étant force de propositions face à la direction, en appliquant un syndicalisme de terrain, en restant au plus près des revendications des salariés et de la réalité des contraintes de travail.

Ils ont su de part l'implication de chacun des élus dans chaque instance montrer leur différence et leur capacité à s'opposer à la direction tout en sachant proposer.

Il a fallu travailler sur les dossiers épineux comme la souffrance au travail lors d'un droit d'alerte dans une unité. Ils ont pu obtenir des avancées significatives sur la gestion des risques psychosociaux au sein de l'hôpital.

Mais aussi se positionner sur des dossiers parfois difficiles comme le travail en 12h pour certains agents.

Aujourd'hui, ce travail a payé : la **CFTC** avec 18,13% des voix se trouve la seconde organisation syndicale de l'ARHM devant la CGT. Elle a augmenté son nombre de voix de 30% par rapport aux dernières élections.

Bravo à toute l'équipe CFTC ! ■

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE : MAINE ET LOIRE, MAYENNE ET SARTHE

Le 31 mars 2016, le syndicat **CFTC** Santé Sociaux du Maine et Loire, de la Mayenne et de la Sarthe s'est réuni pour son Assemblée Générale Extraordinaire dans les locaux de l'Union Départementale CFTC du Maine et Loire, avec pour ordre du jour l'appel

à candidatures pour occuper les postes vacants suite aux démissions et aux abandons de certaines fonctions à responsabilités. Après le vote des membres présents, l'assemblée a constitué un nouveau Conseil composé de 5 femmes et 6 hommes qui a procédé à l'élection du nouveau ;

Leurs objectifs étaient d'obtenir la parité ainsi que la représentation des différentes générations. Associer les idées et pratiques nouvelles des plus jeunes avec la sagesse et l'expérience des plus anciens, un cocktail dynamique pour un nouvel élan du syndicalisme de demain.

Bravo à eux ! ■

David Allet

Président du syndicat



© DR

ACTU DU THERMALISME

◀ ACTUALITÉ ▶

QUAND ACCOMPAGNER LES SALARIÉS TOUT SON SENS

L'accord du 10/12/2015 relatif à la formation professionnelle de la Convention Collective du thermalisme a fait l'objet d'une extension en date du 11/07/2016 par arrêté publié au journal officiel du 19/07/2016. L'objet de l'accord et de répondre aux enjeux de la branche qui sont : Le renouvellement et le recrutement de personnels qualifiés, faire monter en compétence le personnel en poste, développer des compétences dans l'emploi et vers de nouveaux emplois, l'ouverture à la validation des acquis de l'expérience, insertion des jeunes, favoriser l'évolution professionnelle des seniors et des salariés les plus fragilisés, promouvoir des parcours

professionnels de l'ensemble des salariés. Par cet accord, les signataires expriment la volonté de la branche de soutenir l'accès à la qualification professionnelle des salariés notamment en rendant éligibles, également en faveur des travailleurs handicapés, des actions de formation conduisant à une certification, qualification ou diplôme dans le cadre des périodes de professionnalisation.

La **CFTC** est signataire de cet accord qui va dans le sens de l'accompagnement de tous les salariés tout au long leur parcours professionnel. ■

Florence Maury

Secrétaire Générale Adjointe



© Romolo Tavani - Fotolia

ACTU DES LABOS

Branche des laboratoires d'analyses médicales extra-hospitaliers

Les dispositions de l'accord du 26 novembre 2015, relatif aux salaires minima, ont fait l'objet d'un arrêté d'extension. Cet accord prévoit que **la négociation annuelle sur les salaires** vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Complémentaire santé

L'assureur Malakoff Médéric a été retenu sur la base 2, le pourcentage de prise en charge est de 50% pour les employeurs et 50% pour les salariés. La délégation de gestion est d'une durée de deux ans. ■

TRAVAIL DE NUIT

RISQUES PROUVÉS

Saisie par la **CFTC**, l'ANSES* a étudié les risques encourus par les travailleurs à horaires dits «atypiques» – essentiellement de nuit.



©Katarzyna Bialasiewicz-photographie.eu - Fotolia

Aujourd'hui, 15,4% des salariés (21,5% des hommes et 9,3% des femmes), soit 3,5 millions de personnes, travaillent la nuit, habituellement ou occasionnellement. La population concernée par le travail de nuit, habituel ou occasionnel, a presque doublé en 20 ans. L'augmentation est particulièrement forte pour les femmes.

Livrés le 21 juin, les résultats de l'expertise sont sans appel. Oui, les salariés travaillant de nuit (régulièrement ou non) encourent de réels risques pour leur santé. La réponse de l'Anses, saisie pour les évaluer, est sans équivoque : les effets sur la somnolence, la qualité et la quantité de sommeil, la survenue du syndrome métabolique sont avérés ; ceux sur la santé psychique, les performances cognitives, la prise de poids, le diabète de type 2, les maladies coronariennes et le cancer sont probables – notamment le cancer du sein du fait des perturbations des cycles biologiques. Ont également été relevés des effets possibles sur les dyslipidémies (cholestérol, triglycéride), l'hypertension artérielle et les AVC.

On ne peut pas banaliser le travail de nuit ni le considérer comme un mode d'organisation du travail assimilable à un autre. En raison des risques aujourd'hui scientifi-

CARACTÈRE SCIENTIFIQUE

Réalisée par une agence publique (indépendante) dans le but d'établir une évaluation sanitaire de la très polémique question du travail de nuit, l'étude présente des conclusions dont le caractère scientifique ne peut être contesté.

quement démontrés, son recours doit rester une disposition exceptionnelle, strictement encadrée par une négociation collective, et justifiée par «la continuité de l'activité économique et des services d'utilité sociale». La **CFTC** insiste sur les effets sociaux de ce mode d'organisation auquel sont habituellement ou occasionnellement soumis les salariés travaillant de nuit. Au-delà de l'impact évident sur la vie familiale – donc sur la qualité de la parentalité –, d'autres aspects sont moins visibles mais posent de sérieux problèmes sociétaux : réduction du réseau relationnel, des loisirs... Il est à noter également que l'Agence prône l'optimisation des modes d'organisation du travail de nuit, afin d'en minimiser les impacts sur la vie professionnelle et personnelle.

Ce rapport ne manquera pas d'alimenter les futures négociations professionnelles.

Dans l'immédiat, la « loi travail », remet en cause la périodicité du suivi médical dont bénéficient jusqu'à présent, tous les six mois, les employés de nuit. Celui-ci est remplacé par un suivi individuel dont la périodicité sera fixée par le médecin du travail lui-même. Les conclusions de l'Anses plaident pour un renforcement de la surveillance médicale des travailleurs du soir.

Le rapport «Évaluation des risques sanitaires liés au travail de nuit» de l'ANSES est disponible sur : <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2011SA0088Ra.pdf> ■

E. Mpondo, A. Hoguet, F. Merah, J.P. Dalloyau, J. Depaix
Militants CFTC

*ANSES : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail.

«MODERNISATION» DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

La loi El Khomri, publiée au Journal officiel du 9 août, réforme en profondeur les modalités de suivi de la santé au travail des salariés.

VERS UNE RÉDUCTION DE LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES SALARIÉS

La loi impose un suivi individuel adapté de l'état de santé des salariés, notamment en prévoyant une surveillance médicale renforcée pour les salariés affectés à des postes à risque. Elle supprime le principe de la visite médicale d'embauche et celui de la visite biennale.

- La visite médicale d'embauche est remplacée par **une simple visite d'information et de prévention effectuée après l'arrivée dans l'entreprise**. Cette visite est assurée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Suite à cette visite, une attestation doit être délivrée au salarié. Il est ainsi mis fin à la vérification systématique de l'aptitude de tous les salariés à la suite de leur embauche.
- Les **travailleurs affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers bénéficiant d'un suivi individuel renforcé et doivent passer un examen médical d'aptitude**. Cet examen remplace la visite médicale d'information et de prévention. Il permet d'évaluer la compatibilité entre l'état de santé du travailleur et le poste auquel il sera affecté. C'est pourquoi cet examen doit être réalisé avant l'embauche, et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin. Les modalités d'identification de ces travailleurs ainsi que les mesures de suivi individuel renforcé dont ils bénéficient seront prévues par décret.
- **La loi met fin aux visites médicales biennales**. Elle

impose que les modalités et la périodicité du suivi médical du salarié prennent en compte ses conditions de travail (notamment le travail de nuit), son état de santé (notamment le handicap) et son âge, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé. Ainsi, les visites médicales périodiques du salarié peuvent être davantage espacées, alors que jusqu'à présent elles devaient avoir lieu impérativement au moins tous les 24 mois.

- Enfin, la loi garantit aux salariés temporaires et en CDD un suivi individuel d'une périodicité équivalente à celle du suivi des salariés en CDI, dans des conditions qui feront l'objet d'un décret en Conseil d'État.



INAPTITUDE : UNE PROCÉDURE ALLÉGÉE

Par cette loi, la constatation de l'inaptitude est facilitée ainsi que le licenciement qui peut en découler.

- **Présomption d'aptitude à la fin de l'arrêt de travail**. À la suite d'un arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, d'origine professionnelle ou non, le salarié n'a plus à être déclaré apte par le médecin du travail. Il retrouve automatiquement son emploi s'il n'a pas été déclaré inapte durant sa visite médicale de retour.
- **Fin de la double visite médicale pour constater l'inaptitude**. Dorénavant, le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste. Il n'y a plus **d'obligation de procéder à un deuxième examen médical deux semaines plus tard**, comme c'était le cas auparavant. Toutefois, l'examen



© William Burlingham / Fotolia

La visite médicale d'embauche est remplacée par une simple visite d'information et de prévention effectuée après l'arrivée dans l'entreprise.

unique constatant l'inaptitude doit être précédé d'une étude de poste (menée par le médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire) et d'un échange avec le salarié et l'employeur.

- **Durcissement des obligations en matière de reclassement.** La loi offre **davantage de protection aux salariés inaptes des suites d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle**. Ainsi, pour ces salariés, l'employeur doit dorénavant solliciter l'avis des DP avant de fournir ses indications concernant un reclassement. Auparavant, cette consultation n'était prévue que dans le cas d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. En outre, les indications du médecin du travail doivent prévoir, quels que soient l'origine de l'inaptitude ou l'effectif de l'entreprise, des éléments concernant la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.
- **Portée de l'obligation de reclassement.** Dès lors que l'employeur a proposé un poste répondant aux condi-

Le Gouvernement souhaite enfin promouvoir en elle-même la profession de médecin du travail. Ainsi, dans un délai de douze mois à compter de la promulgation de la présente loi, le pouvoir exécutif remettra au Parlement un rapport présentant des propositions **pour renforcer l'attractivité de la carrière de médecin du travail**, pour améliorer l'information des étudiants en médecine sur la profession, la formation initiale des médecins du travail ainsi que l'accès à cette profession par voie de reconversion.

tions légales (approprié aux capacités du salarié, après avoir recueilli l'avis des DP et respecté les indications du médecin du travail), il est **réputé avoir satisfait à son obligation de reclassement**.

- **Assouplissement du licenciement pour inaptitude.** La loi prévoit un nouveau cas de rupture possible du contrat du salarié inapte. Ainsi, l'employeur peut désormais rompre le contrat du salarié déclaré inapte sans avoir à chercher de reclassement, dès lors que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi. En outre, la loi harmonise les règles : les différents motifs de licenciement suite à une inaptitude s'appliquent à l'inaptitude professionnelle et non professionnelle d'un salarié, qu'il soit en CDI ou en CDD.
- **Recours à un médecin-expert en cas de désaccord sur l'avis du médecin du travail.** En cas de contestation des éléments de nature médicale retenus dans les avis, indications ou propositions du médecin du travail émis dans le cadre d'un examen médical d'aptitude, l'employeur comme le salarié peuvent saisir en référé le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert. Le médecin-expert désigné peut demander communication du dossier médical du salarié détenu par la médecine du travail.

L'ensemble de ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication des décrets pris pour leur application, et au plus tard le 1^{er} janvier 2017. ■

Vincent Darras
Service Juridique

VERS UNE GÉNÉRALISATION DES ACCORDS MAJORITAIRES D'ENTREPRISE

Une des mesures phares de la loi est la révision des règles de validité des accords d'entreprise/établissement, et ce : dès la publication de la loi Travail pour les accords de préservation ou de développement de l'emploi ; dès le 1er janvier 2017 pour les accords portant sur la durée du travail, les repos et les congés ; à compter du 1er septembre 2019 pour les autres accords.

• Principe de l'accord majoritaire

Pour être valides, les accords d'entreprise devront être signés par une ou plusieurs organisations syndicales **de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés**. Actuellement, il suffit que les signataires aient recueilli au moins 30% des suffrages et que l'accord ne fasse pas l'objet d'une opposition des syndicats majoritaires.

• Possibilité de référendum

À défaut de majorité, un **accord minoritaire**, c'est-à-dire signé par une ou des organisations syndicales représentatives **ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives**, pourra être validé par référendum (par voie électronique ou non). Une ou plusieurs de ces organisations disposeront d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés. Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, l'accord demeure minoritaire, la consultation sera organisée dans un délai de deux mois. L'accord sera valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés. ■

Vincent Darras
Service Juridique

LECTRICE, LECTEUR, DANS LE PROCHAIN VHS, UN ESPACE POUR VOUS

Une actualité dans votre section, votre syndicat...
Le VHS est aussi votre outil de communication.

Adressez-nous, vos projets d'articles :
communication@cftc-santesociaux.fr

DATES À RETENIR

21 septembre : commission professionnelle des ouvriers
22 septembre : Commission professionnelle pro IDE*
26-27 Septembre : Conseil Fédéral

27 octobre : Commission professionnelle AS*, AP*, AMP*.
8 novembre : Bureau Fédéral
12-13 décembre : Conseil Fédéral

*AS : Aide Soignant(e)
*AMP : Aide Médico Psychologique
*AP : Auxiliaire de Puériculture
*IDE : Infirmier Diplômé d'État

SOLUTIONS DES JEUX

Niveau Facile

8	2	4	1	5	7	9	3	6
1	9	3	6	4	2	7	8	5
7	6	5	9	8	3	2	4	1
2	5	7	8	3	1	6	9	4
6	8	9	7	2	4	1	5	3
4	3	1	5	9	6	8	7	2
3	4	6	2	7	8	5	1	9
9	7	2	3	1	5	4	6	8
5	1	8	4	6	9	3	2	7

Niveau moyen

4	8	1	6	2	3	5	9	7
6	9	5	7	8	4	1	3	2
2	7	3	1	5	9	8	6	4
5	2	8	3	4	6	9	7	1
1	3	6	9	7	5	4	2	8
9	4	7	2	1	8	6	5	3
8	1	2	5	9	7	3	4	6
3	5	4	8	6	2	7	1	9
7	6	9	4	3	1	2	8	5

1966-2016

UNE REPRÉSENTATIVITÉ À RENFORCER

En France, la notion de “syndicats les plus représentatifs” est apparue, pour la première fois, dans le décret du 16 janvier 1925, portant constitution du Conseil national économique (ancêtre du Conseil économique et social).

Elle fut reprise, à la suite des accords Matignon, par la loi du 21 juin 1936 sur les conventions collectives. Après la Seconde Guerre mondiale, la loi du 23 décembre 1946 prévoit la possibilité de négocier les conventions collectives. Elle soumet à un contrôle de l'État la négociation, le contenu, le champ d'application et la structure des conventions collectives. En cas de conflit survenant au cours de l'élaboration de la convention, l'État peut se substituer aux parties en déterminant, par décret, les conditions de travail de la branche intéressée. Une première liste de syndicats représentatifs est établie en 1948 par Arrêté conjoint du président du conseil des ministres et du ministre du Travail, pour la négociation des conventions collectives de travail. Elle dépendait de critères fixés par une circulaire du 28 mai 1945. Etaient à l'époque, considérées comme les plus représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées aux confédérations suivantes : CGT ; CGT-FO ; **CFTC** et CGC. Cette représentativité était déterminée d'après les critères que nous connaissons tous : les effectifs ; l'indépendance ; l'expérience et l'ancienneté ; les cotisations et l'attitude patriotique pendant l'Occupation.

La loi du 11 février 1950 viendra préciser le cadre de la négociation et le rôle des organisations syndicales représentatives.

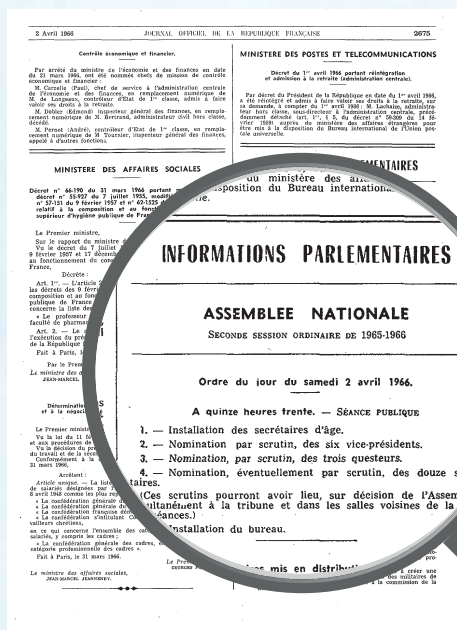
1966 : Une représentativité incontestable. L'Arrêté du 31 mars 1966 relatif à la détermination des organisations appelées à la discussion et à la négociation des conventions collectives de travail modifie l'arrêté de 1948 et confirme dans son article unique, le maintien de la représentativité de la **CFTC**, suite à la scission de 1964 (cf VHS 299) : - « La liste des organi-

sations syndicales nationales de salariés désignées par l'article 2 de la décision susvisée du 8 avril 1948 comme les plus représentatives est modifiée comme suit : "La confédération générale du travail" ; "La confédération générale du travail-Force ouvrière" ; "La confédération française démocratique du travail" ; "**La confédération s'intitulant Confédération française des travailleurs chrétiens,**" en ce qui concerne l'ensemble des catégories professionnelles de salariés, y compris les cadres ; "La confédération générale des cadres, en ce qui concerne la catégorie professionnelle des cadres" » .

Les syndicats affiliés à l'une de ces cinq centrales bénéficient alors dans les branches et dans les entreprises d'une présomption **irréfragable de représentativité**. Ces critères seront inscrits dans le code du travail jusqu'à la loi de 2008 sur la représentativité, loi « scélérate » visant à supprimer la diversité syndicale au profit d'un bi-syndicalisme.

2016 : Une représentativité à renforcer. La date du 31 décembre 2016 marque le curseur de cette représentativité, avec l'étape importante des élections TPE qui se dérouleront entre le 28 novembre et le 12 décembre. La modernisation de la démocratie sociale et des règles qui régissent les rapports entre les partenaires sociaux, objectif de la loi de 2008, ne pourra être effective que si la **CFTC**, à la veille de son centenaire, renforce sa représentativité lorsque tomberont les résultats. ■

Patrick Mercier
Trésorier



À LA MÉMOIRE DE NOTRE AMI **CLAUDE SCHAUB**

Cet été, nous avons appris avec regret et émotion le décès brutal de Claude SCHAUB à son domicile. Ce 14 juillet 2016, jour de fête Nationale, Claude, toujours prêt à aider son prochain, nous a quitté à l'âge de 77 ans.

Il était notre collègue, mais il était aussi notre ami et ceux qui l'ont côtoyé garderont de lui l'image d'un homme intègre, modeste et rigoureux. Sa famille, ses amis et ses collègues, vous diront que cet homme discret, généreux et serviable était toujours prêt à donner de son temps pour offrir ses compétences aux autres.

Claude commence sa carrière professionnelle au Centre Hospitalier Spécialisé de Sarreguemines en qualité d'infirmier. Sa rigueur et son esprit pratique lui permettent d'accéder aux fonctions de Cadre de Santé au sein de son établissement. Pour la **CFTC**, Claude a endossé tout au long de son parcours de militant plusieurs responsabilités locales, départementales et même nationales. Il siège dans son établissement dans différentes instances : conseil d'administration, comité technique d'établissement, comité d'hygiène et de sécurité. Son investissement local lui permet d'être mandaté, durant de longues années, au sein du Comité de Gestion des Œuvres Sociales des Établissements Hospitaliers Publics de Strasbourg.

Son implication sans faille au sein des instances départementales du Syndicat **CFTC** Santé Sociaux de Moselle, lui permet d'être élu Conseiller Fédéral lors du congrès de Strasbourg en 1991. Il exerce cette mission avec assiduité pendant presque 25 ans en qualité d'élu au sein du collège « Public » puis en qualité de représentant du collège « Retraités ».

Au-delà de la **CFTC**, le dévouement de cet homme était remarquable. Il pensait d'abord aux autres avec une forte implication associative auprès des resto du cœur, des amis du moulin d'Eschviller mais aussi au sein de sa commune où il était conseiller municipal depuis 2008. En 2014, il accepte la mission de 1^{er} Adjoint au Maire.

Nous garderons de lui le souvenir d'un militant compétent, chaleureux, proche des autres et d'une honnêteté sans faille. Son sourire enjôleur et son accent mosellan resteront à jamais dans nos mémoires.

Cet homme de principes et de valeurs mettait l'humain au cœur de ses actions. La grande famille **CFTC** rend hommage à son ami, trop tôt disparu ! ■

Laurence Perrin, Laurent Botzung,
Frédéric Fischbach
Syndicat CFTC Santé sociaux de la Moselle



JANVIER	
D 1	
L 2	
M 3	
M 4	
J 5	1
V 6	
M 7	
M 8	
L 9	
M 10	
M 11	
J 12	2
V 13	
M 14	
D 15	
L 16	
M 17	
M 18	
J 19	3
V 20	
M 21	
D 22	
L 23	
M 24	
M 25	
J 26	4
V 27	
M 28	
D 29	
L 30	
M 31	

FEVRIER	
M 1	
J 2	
V 3	5
M 4	
D 5	
L 6	
M 7	
M 8	
J 9	
V 10	6
M 11	
D 12	
L 13	
M 14	
M 15	
J 16	7
V 17	
M 18	
D 19	
L 20	
M 21	
J 22	
V 23	8
M 24	
D 25	
L 26	
M 27	
M 28	
L 29	
M 30	
V 31	

MARS	
M 1	
J 2	9
V 3	
M 4	
D 5	
L 6	
M 7	
M 8	
V 9	
M 10	10
S 11	
D 12	
L 13	
M 14	
M 15	
J 16	11
V 17	
M 18	
D 19	
L 20	
M 21	
J 22	12
V 23	
M 24	
S 25	
D 26	
L 27	
M 28	
M 29	
J 30	13
V 31	

AVRIL	
S 1	
D 2	
L 3	
M 4	
M 5	14
L 6	
V 7	
S 8	
D 9	
M 10	
J 11	
M 12	15
L 13	
V 14	
M 15	
D 16	
L 17	
M 18	
M 19	16
J 20	
V 21	
M 22	
D 23	
L 24	
M 25	
M 26	
J 27	17
V 28	
S 29	
D 30	
M 31	

MAI	
L 1	Fête du travail
M 2	
M 3	
J 4	18
V 5	
M 6	
D 7	
L 8	Armistice
M 9	
M 10	Comité national
J 11	Comité national
M 12	
S 13	
D 14	
M 15	
M 16	
M 17	
J 18	20
V 19	
M 20	
D 21	
L 22	
M 23	21
M 24	
J 25	Ascension
V 26	
S 27	
D 28	
L 29	
M 30	
M 31	

JUIN	
J 1	
V 2	22
M 3	
D 4	Pentecôte
L 5	Lundi de Pentecôte
M 6	
M 7	
J 8	23
V 9	
S 10	
D 11	
L 12	
M 13	
M 14	
J 15	
V 16	
S 17	
D 18	
L 19	
M 20	
M 21	
J 22	
V 23	25
S 24	
D 25	
L 26	
M 27	
M 28	
J 29	26
V 30	
M 31	

Zone A : Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges, Lyon, Poitiers

Zone B : Aix-Marseille, Amiens, Caen, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Orléans-Tours, Reims, Rennes, Rouen, Strasbourg

Zone C : Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

JUILLET	
S 1	
D 2	
L 3	
M 4	
M 5	27
J 6	
V 7	
S 8	
D 9	
L 10	
M 11	
M 12	
J 13	28
V 14	Fête Nationale
S 15	
D 16	
L 17	
M 18	
M 19	
J 20	29
V 21	
S 22	
D 23	
L 24	
M 25	
M 26	
J 27	
V 28	30
M 29	
D 30	
L 31	

AOÛT	
M 1	
J 2	31
V 3	
M 4	
D 5	
L 6	
M 7	
M 8	
J 9	
V 10	32
S 11	
M 12	
D 13	
L 14	
M 15	Assomption
M 16	
J 17	33
V 18	
S 19	
D 20	
L 21	
M 22	
M 23	34
V 24	
M 25	
S 26	
D 27	
L 28	
M 29	
J 30	35
V 31	

SEPTEMBRE	
V 1	
M 2	
D 3	
L 4	
M 5	
M 6	36
J 7	
V 8	
S 9	
D 10	
L 11	
M 12	
M 13	
J 14	37
V 15	
S 16	
D 17	
L 18	
M 19	
M 20	
J 21	38
V 22	
S 23	
D 24	
L 25	
M 26	
M 27	
J 28	39
V 29	
S 30	
M 31	

OCTOBRE	
D 1	
L 2	
M 3	
M 4	
J 5	40
V 6	
S 7	
D 8	
L 9	
M 10	
M 11	
J 12	41
V 13	
S 14	
D 15	
L 16	
M 17	
M 18	
J 19	42
V 20	
M 21	
D 22	
L 23	
M 24	
M 25	
J 26	43
V 27	
S 28	
D 29	
L 30	
M 31	

NOVEMBRE	
M 1	Toussaint
J 2	
V 3	44
S 4	
D 5	
L 6	
M 7	
M 8	
J 9	45
V 10	
S 11	Armistice 1918
D 12	
L 13	
M 14	
M 15	
J 16	46
V 17	
S 18	
D 19	
L 20	
M 21	
J 22	
V 23	47
S 24	
D 25	
L 26	
M 27	
M 28	
J 29	
V 30	48
M 31	

DECEMBRE	
V 1	
S 2	
D 3	
L 4	
M 5	49
M 6	
J 7	
V 8	
S 9	
D 10	
L 11	
M 12	
M 13	
J 14	50
V 15	
S 16	
D 17	
L 18	
M 19	
M 20	
J 21	51
V 22	
S 23	
D 24	
L 25	Noël
M 26	
M 27	
J 28	52
V 29	
S 30	
D 31	

VOTRE CALENDRIER SCOLAIRE 2017 & VOTRE SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL



01 42 58 58 89
 www.cftc-santesociaux.fr
 facebook.com/CFTCsantesoc
 twitter.com/cftcsantesoc

Votre contact CFTC

