

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Les Apprentis
d'Auteuil et la CFTC

Thermalisme :
Santé, prévoyance, vigilance

Assistances maternelles
Accord cadre

Syndicat

CFTC

Santé
Sociaux

n°308

La

CFTC

*Vous souhaitez
une Merveilleuse
Année*



2018

À la une : Réforme des retraites entre 2010 et 2015 : analyse des premiers effets

En décembre dernier, la DREES a publié une étude sur les effets réels et estimés des réformes des retraites menées entre 2010 et 2015. Nous vous en livrons ici quelques éléments.

Ces réformes, prises sous les pressions démographiques économiques et budgétaires, ont concerné les paramètres du système existant. Il s'agit donc de réformes paramétriques, par opposition à une réforme systémique qui aurait revu la conception même du système de retraite. Ainsi, ces réformes ont concerné la durée des cotisations, l'âge auquel il est possible de faire valoir ses droits à retraite, ainsi que le montant des pensions dont la revalorisation a été indexée sur les prix. Par ailleurs une certaine souplesse a été introduite par le biais des décotes et surcotes tant sur le régime de base que sur les régimes complémentaires. Quel enseignement peut-on tirer de ces différentes réformes ?

Si ces réformes ont permis de maîtriser le coût des retraites dans le PIB en diminuant la pension globale perçue par les assurés, c'est aussi à l'aune de leur caractère équitable qu'elles peuvent être appréciées

Une diminution du montant de la pension globale perçue, la maîtrise du poids des retraites dans le PIB.

Différentes mesures touchant les salariés se sont succédées en 1993, 2003 et 2008. La réforme de 2010 a conduit à relever l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans. Ce qui a provoqué une forte incidence sur l'âge moyen de départ à la retraite (+ un an et demi) et, par voie de conséquence, sur la durée passée à la retraite.

En revanche, la réforme de 2014 qui allonge la durée requise pour le taux plein à moins allongé la durée passée à la retraite (+ 4 mois) mais a eu une incidence plus importante sur la pension moyenne (- 1.1%). En effet, certains salariés ont préféré bénéficier de leur retraite dès l'âge légal quitte à supporter une décote.

Enfin, les autres mesures, liées aux accords nationaux interprofessionnels (ANI) AGIRC-ARCRCO de 2011, 2013 et 2015 ont entraîné une diminution de la pension tous régimes cumulés de plus de 1%. A ce sujet il faut noter que les régimes complémentaires représentent en moyenne 30% à 40% de la pension totale. On comprend alors que ces accords aient un effet significatif sur les pensions.

Ces différentes réformes ont eu pour conséquence de limiter le coût des retraites qui s'est élevé en 2015 à 266 milliards d'€ tous régimes confondus, 12,2% du PIB, soit environ 1 point de PIB de moins que si elles n'avaient pas été mises en œuvre. Ces réformes ont également généré un accroissement des cotisations collectées tant du fait de l'augmentation des taux de cotisation que par la prolongation d'activité liée aux différentes mesures.

La pension cumulée sur le cycle de vie permet pour partie d'appréhender le caractère équitable de ces réformes.

L'indicateur « pension cumulée sur le cycle de vie » est le plus significatif car il combine la notion de temps passé à la retraite et celle des pensions perçues. Il permet également d'objectiver le paradoxe au terme duquel, le recul d'âge moyen de départ à la

retraite permet aux assurés toujours en activité en fin de carrière, d'augmenter leur montant de pension par l'effet cumulé d'acquisition de droits supplémentaires, d'amélioration du salaire de référence et d'augmentation du nombre de trimestres validés.

♦ Equité entre générations

La loi d'août 2003 avait introduit la notion de « neutralité actuarielle » appliquée aux retraites. Elle posait comme principe que compte tenu des évolutions d'espérance de vie, le ratio entre le temps passé en activité rapporté à celui passé en retraite devait s'établir à 2/3 en activité et 1/3 en retraite. Ce principe a servi de référence à l'allongement de la durée requise pour l'acquisition du taux plein. Or l'ensemble des réformes menées entre 2010 et 2015 a eu des répercussions sur la « pension cumulée sur le cycle de vie » très variables selon les générations. Rapportée à la situation « avant réformes » la baisse est de 1.3% pour la génération de 1950, elle passe à 4.2% pour celle de 1960, puis elle décroît en un « pic » à 5.9% pour les « 1970 » pour revenir à 4.5% pour la génération de 1980.

La génération de 1970 est donc plus touchée que les autres.

♦ Entre hommes et femmes

L'équité homme femme est un aspect crucial en matière de retraite. Les femmes perçoivent, à la liquidation, une pension en droit direct (c'est-à-dire hors pension de réversion) inférieure de 40% à celle des hommes. En revanche, leur espérance de vie plus importante les conduit à bénéficier d'une retraite plus longue.

A long terme et du point de vue de la pension moyenne cumulée sur le cycle de vie, les réformes étudiées diminuent légèrement l'écart de niveau de pension entre hommes et femmes d'environ 2 points de pourcentage pour la génération 1980 par exemple.

Il faut néanmoins préciser que ces réductions d'écarts imputables aux réformes ont un poids très faible dans l'amélioration globale portée par l'évolution des carrières des femmes au fil des générations.

♦ En fonction du niveau de salaire

Les effets des réformes varient entre les catégories d'assurés, et notamment selon leur niveau de revenu.

Ainsi, les mesures liées à la réforme de 2010 induisent une baisse de la pension cumulée des assurés « en dehors de l'emploi dès 50 ans » de 6.6% alors que l'effet est quasi nul pour les salaires élevés.

Si l'on considère les conséquences de toutes les réformes étudiées sur les pensions cumulées, on observe une courbe ascendante allant de -10% et -6% pour les hors emploi et les bas salaires à seulement -3% pour les revenus élevés.

D'une manière plus générale, quelques soient les indicateurs étudiés, les assurés ayant des bas salaires ou étant sortis précocement de l'emploi sont plus fortement touchés que les autres par ces réformes cumulées.

<http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er985.pdf>

SOMMAIRE

ACTUALITÉS : 4/17

APPRENTIS D'AUTEUIL

THERMALISME :

→ ÉPARGNE SALARIALE

→ CONTRATS SAISONNIERS

**LABORATOIRES DE BIOLOGIE
CCN66**

CABINETS DENTAIRES :

→ BONNE & MAUVAISE NOUVELLE

→ DU "BRUIT" SUR LA PÉNÉBILITÉ

PHARMACIE D'OFFICINE

ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

ACCORD CADRE SPE ASSMAT

**LIVRET DE FORMATION
SYNDICALE :** 19/25

**FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE :** 27/31

→ LES FONCTIONNAIRES SACRIFIÉS

→ NOUVEAUX DÉCRETS

→ COMITÉ ACTION PUBLIQUE 2022 :
QUESTIONNAIRE

→ FORUM DU GRAND OUEST

POINT JURIDIQUE : 32/38

→ ORDONNANCE MACRON

→ LE FINANCEMENT SYNDICAL

→ FOCUS SUR LA LOI TRAVAIL

TERRAIN 39/40

VIE FÉDÉRALE 41/43

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.A.P. 1115 S 07601
ISSN 1779-6458
Prix du numéro : 1€ - 46^{ème} année
Imprimerie de la Centrale - 62302 LENS
Tél. 03 21 69 88 44 - Fax 03 21 69 88 40



ÉDITO



UNE STRATÉGIE DE CONQUÉRANTS

L'année 2017 restera marquée par les résultats de la mesure de la représentativité syndicale et les ordonnances Macron.

En ce qui concerne la représentativité, 13 conventions collectives de notre champ fédéral sont impactées, nous retirant ainsi des moyens financiers et des compétences humaines. Sans nier les difficultés que cela implique, **notre engagement CFTC reste total** à mieux faire connaître la réalité et l'utilité du mouvement syndical, au niveau de l'entreprise, de la branche professionnelle, du territoire et au plan national.

Dans un contexte de réformes et de recherche d'un nouveau contrat social, nous sommes le relais indispensable aux préoccupations des agents et des salariés. Si le changement n'est pas une valeur en soi, il est fondateur dans la recherche d'un nouvel équilibre.

Soyez-en certains, sans nous, sans notre volonté d'avancer, notre capacité à s'interroger, à s'informer dans le respect mutuel de loyauté et de confiance, les structures et les règles qui sont sensées organiser notre quotidien, ne seraient qu'apparence.

C'est pourquoi, nous devons poursuivre et renforcer notre stratégie de conquérants. Car c'est ensemble en partageant nos expertises et en mutualisant nos moyens, que nous verrons 2018 s'inviter au couronnement de notre succès. ■

*Avec tous mes
meilleurs vœux !*

Le Président Fédéral
Jean-Marie Faure

“SYN-DICAT PRIEZ POUR NOUS”

Histoire d'un syndicat pas toujours en odeur de sainteté patronale dans une Fondation catholique et un monde du social en pleine crise.

A La Fondation Apprentis d'Auteuil, la **CFTC** depuis la loi du 20 août 2008 sur la modernisation du dialogue social ne cesse de progresser. Elle passe de 20% des suffrages à plus de 24,23% aujourd'hui. Elle devient par la même occasion le deuxième syndicat représentatif juste derrière la CFDT. **Quoi de plus logique, me direz-vous pour un syndicat aux valeurs chrétiennes dans une Fondation œuvre d'église reconnue d'utilité publique ?**

Détrompez-vous, cela demande beaucoup plus qu'il n'y paraît pour dépasser les préjugés et les caricatures. Défendre l'humain pour nous n'est pas le problème dans une entreprise de tendance⁽¹⁾ comme à Apprentis d'Auteuil, notre parcours du combattant est ailleurs. Aujourd'hui, beaucoup croient encore que notre syndicat est d'obéissance chrétienne⁽²⁾ et reconnaît l'autorité de Rome. Même si toutes les

APPRENTIS
D'AUTEUIL
S'OCCUPE DE PLUS DE
27 000
JEUNES

routes y mènent, notre chemin syndical dans ce contexte d'entreprise est justement de défendre notre indépendance, et rappeler que **nos valeurs sont inscrites dans l'humain avant tout.**

Pour présenter rapidement le contexte : Apprentis d'Auteuil, c'est plus de 5 000 collaborateurs répartis sur plus de 230 établissements en France métropolitaine et dans les DOM. Nous



© DR

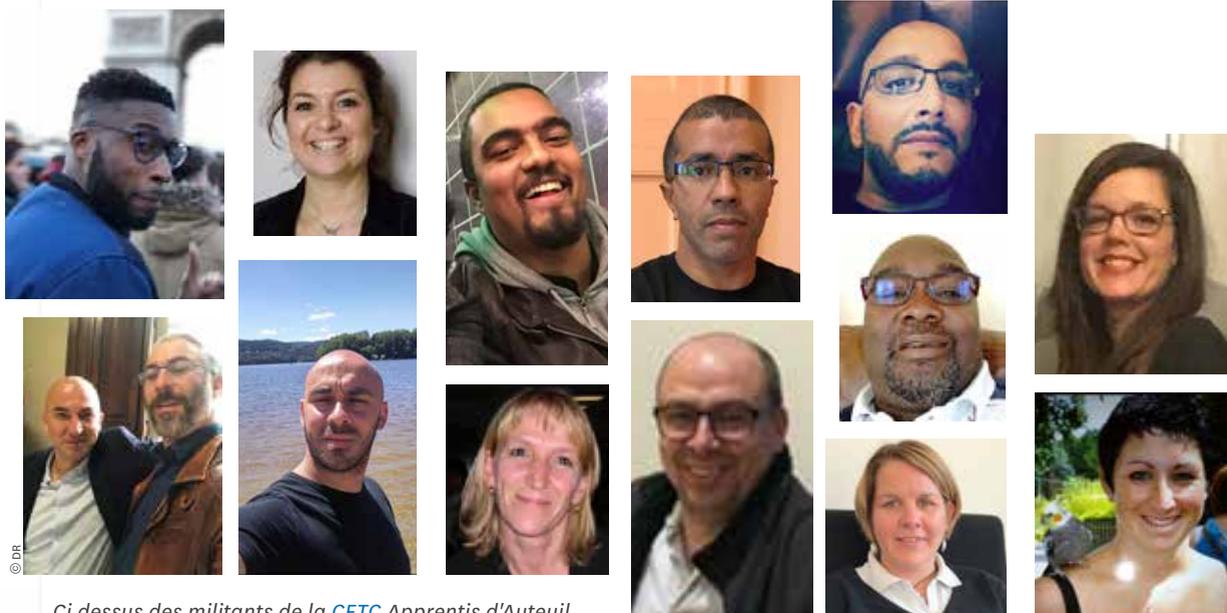
L'équipe syndicale Saint Philippe à Meudon. De gauche à droite "Florent, Guillaume, Sophie, Mohamed, Rani".

nous occupons de plus de 27 000 jeunes à travers nos propositions de formation et notre accompagnement éducatif. La majorité de nos emplois concerne le secteur social et cela se confirme avec plus de 2500 salariés de plus en plus jeunes (plus de la moitié ont moins de 40 ans) avec une majorité de femmes, près de 60% des effectifs. C'est dans cette dynamique que notre syndicat s'inscrit depuis plusieurs années dans un monde du dialogue social qui peut, de prime

abord, paraître dépassé et vieillissant. Cela ne veut pas dire que l'expérience n'est pas importante, mais je suis intimement convaincu que de trop s'installer à une place et un mandat freine la transmission et la prise de recul. Notre syndicalisme se veut de proximité et a l'ambition de préserver la dignité de tous, directeurs comme employés. Nous sommes donc motivés à **la construction du bien commun** qui n'a jamais été aussi urgente dans le contexte social actuel. **La solidarité**

pour tous, voilà notre mot d'ordre, jeunes et familles accueillis et accompagnés, mais aussi et surtout dans notre action syndicale chaque salarié pour une réelle justice sociale. On se répète à dire qu'un employé heureux c'est un jeune et sa famille qui en seront les premiers bénéficiaires.

Aujourd'hui les défis sont grands : défendre nos valeurs dans un monde du travail très instable, voire nocif pour le salarié et en profonde mutation, nous adapter et savoir



Ci dessus des militants de la CFTC Apprentis d'Auteuil.

rester parfois à contre-courant. L'humain ne doit pas être le grand perdant de cette modernisation du travail. Nous sommes dans une œuvre où nous croyons que « le patri-

moine le plus précieux de l'entreprise »⁽³⁾ est son salarié, pour une plus grande reconnaissance des personnes fragiles et des minorités, valoriser leur place dans

l'entreprise est notre devoir. Je peux citer en exemple l'Augmentation Générale des salaires solidaire que nous avons revendiquée lors de la NAO⁽⁴⁾ bloc 12017, considérant

“ L'humain ne doit pas être le grand perdant de cette modernisation du travail. Nous sommes dans une œuvre où nous croyons que « **le patrimoine le plus précieux de l'entreprise** » est son salarié, pour une plus grande reconnaissance des personnes fragiles et des minorités. ”

TÉMOIGNAGE DE MOHAMED LEGHALI

Je suis adhérent depuis plusieurs années à la **CFTC** à Apprentis d'Auteuil. J'ai 44 ans je suis responsable d'un bureau d'animation habilité jeunesse et sport et je suis Délégué Syndical depuis plus d'un an. J'ai découvert un syndicat ouvert aux valeurs humaines et à l'écoute de tous les salariés. Aidé par mon Délégué Syndical Central, nous sommes sollicités au quotidien et nous essayons de toujours mettre en avant nos valeurs pour permettre un bon dialogue social tourné vers le bien commun. Dans mon rôle de Délégué du Personnel et du CHSCT je veille aussi à ce que toutes



les questions qui nous sont posées soient échangées avec la direction. Peu importe le statut de la personne dans l'entreprise : du directeur au chef de service, de l'éducateur à l'agent d'entretien, même s'il est engagé dans un autre syndicat, je m'efforce de leur consacrer du temps et **être proche de leurs préoccupations**, l'adhérent restant une priorité évidemment. Pour finir, je pense que la **CFTC** a pour rôle d'humaniser le dialogue social dans l'entreprise car **chaque salarié est une personne à respecter dans sa dignité.** ■

plus les bas salaires. Nous avons obtenu gain de cause, ce qui a un peu agacé certains qui considèrent peut-être plus la masse que l'individu. Nous sommes aussi les premiers à avoir demandé des mesures pour les femmes pour prolonger le congé maternité, pour allaiter, pour l'extension du télétravail aussi, cela en a fait sourire mais ce n'est pas si incohérent dans une population de travailleurs qui ne cesse de se féminiser et face aux inégalités encore trop constatées envers les mères de famille.

Pour conclure, je dirais que

la croissance de la **CFTC** à Apprentis d'Auteuil ne doit pas faire l'économie d'un syndicalisme qui reconnaît chacun dans ce qu'il est, apporte la confiance que l'on doit à tous. Sans cela, en reprenant un peu le slogan de notre Fondation : nous ne participons pas vraiment à sauver l'avenir du dialogue social... ■

Guillaume Léonardi
Délégué Syndical Central
CFTC à la Fondation des
Apprentis d'Auteuil

- (1) Une entreprise de tendance : est une entreprise qui fonctionne sur la base d'une orientation particulière qui peut être syndicale, politique, religieuse.
- (2) D'obédience chrétienne : Obéissance due par des religieux

à leur supérieur. Se dit particulièrement à de la soumission à l'autorité spirituelle du pape.

- (3) « le patrimoine le plus précieux de l'entreprise » : Lettre encyclique « Centesimus annus » du pape Jean Paul II.
- (4) NAO : Négociation Annuelle Obligatoire.

Ci-dessous la brochure **CFTC & Apprentis d'Auteuil** téléchargeable sur notre site : www.cftc-santesociaux.fr



Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

L'ÉPARGNE SALARIALE DE LA BRANCHE PREND FORME

Comme annoncé dans le précédent VHS
un accord est signé et précise les choses.



© Romolo Tavani - stock.adobe.com

L'accord sur l'épargne salariale laisse les entreprises de la branche libres d'y adhérer ou non. Les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place ce dispositif pourront le faire.

Accord de participation :

Les sociétés publiques locales employeurs de droit privé, entrent dans le champ de l'accord mais pas les régies. Sont éligibles au dispositif tous les salariés ayant au moins 3 mois d'ancienneté.

- **Répartition entre les bénéficiaires :** elle sera proportionnelle aux salaires. La répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise et la répartition mixte prenant en compte les salaires et la durée de présence dans l'entreprise seront laissées comme alternatives.
- **Modalités de versement :** Les salariés sont informés par courrier des sommes qui

leur sont attribuées et de l'affectation de ces sommes.

Accord d'intéressement :

- **Bénéficiaires :** tous les salariés et mandataires salariés.
- **Calcul de la prime globale d'intéressement :** la formule de calcul ne doit pas prendre uniquement en compte des critères économiques. D'autres, tels que, par exemple la démarche qualité, les résultats du questionnaire de satisfaction peuvent être pris en compte. Cela doit se négocier au niveau de chaque établissement.
- **Répartition entre les bénéficiaires :** ce sont les mêmes modalités que pour la participation. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Typhanie Beck,
Valérie Simon
Négociatrices

CONTRATS SAISONNIERS THERMALISME

Pour sécuriser les parcours des salariés saisonniers de la branche du thermalisme, les partenaires sociaux ont conclu un accord qui prendra effet au 1^{er} janvier 2018.



© Karelnoppe-stock.adobe

consécutives, avec une deuxième saison d'une durée au moins égale à la première,

- L'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec la qualification du salarié.

La Reconduction :

Le salarié se verra proposer par l'employeur un emploi saisonnier de même nature, avant l'échéance du contrat en cours.

L'employeur est dispensé de mettre en œuvre le droit à la reconduction en cas de rupture anticipée du contrat

du fait du salarié.

Le droit à la reconduction est conservé si, à l'issue du contrat, il est suspendu pendant une ou plusieurs saisons pour une des causes légales. La reconduction est également conservée dans le cas où la baisse d'activité est la cause de la non-reconduction du contrat de travail.

La Non-reconduction :

Pour motif réel et sérieux, l'employeur peut justifier une non reconduction. Dans ce cas, le salarié bénéficiera d'une indemnité de non-reconduction égale à 6% des salaires bruts perçus pendant son dernier contrat. Pour en savoir plus consultez le texte intégral de l'accord sur notre site. ■

Que dit cet accord ? Applicable à tous les salariés embauchés en contrat à durée déterminée saisonnier par les établissements appliquant la convention collective du thermalisme, il précise entre autres :

La Priorité de réembauche :

L'ordre de réembauche sera fonction indifféremment de l'ancienneté et de la compétence. Une grille d'évaluation des compétences sera négociée au niveau de chaque entreprise.

Le Droit à la reconduction :

Tout salarié embauché sous contrat de travail saisonnier dans la même entreprise bénéficiera d'un droit à la reconduction de son contrat si :

- Le salarié a fait au moins deux mêmes saisons dans cette entreprise sur deux années

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe

LES LABORATOIRES SE CONCENTRENT



© Tiliacuda-Fotolia

Différents indicateurs chiffrés 2016 du régime de prévoyance Klésia confirment la concentration des structures chez les laboratoires de biologie.

Une diminution des adhérents au régime de prévoyance : 720 entités juridiques en 2016 soit -13% par rapport à 2015.

- Contrairement à ce que l'on peut penser l'effectif des salariés couverts est en hausse. C'est le collège cadre qui augmente le plus depuis 10 ans, +3% contre 1% pour les non cadres.

- La structure juridique des adhérents : les Sociétés d'Exercice Libéral (SEL) représentent 70% des laboratoires, contre 6% d'entreprises individuelles.
- Le nombre de salariés : en moyenne, 59 salariés par entité en 2016 contre 51 en 2015 et 76 contre 66 pour les SEL.
- La répartition des emplois : 80% des emplois (4 salariés sur 5) sont dans les structures de plus de 50 salariés.

Autres indicateurs

- L'ancienneté 5 ans en moyenne chez le même employeur et 15 ans dans la profession.
- Les femmes représentent 88% des assurés. Chez les cadres ou les non cadres l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes est une réalité : 15% soit 545€ / mois pour les cadres et 6% soit 123€ / mois pour les non cadres.
- L'âge moyen est de 48 ans chez les non cadres et 55 ans chez les cadres ce qui est élevé par rapport aux autres branches. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe

UN NOUVEAU REFUS DE REVALORISATION SALARIALE

CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE 15 MARS 1966

L'avenant **339** avait pour objectif de faire évoluer la valeur du point de **3,76 à 3,78** euros ainsi que de revaloriser les débuts de carrière des salariés les plus précaires en portant le salaire minimal conventionnel à **2,52%** au dessus du Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC). Comme vous le savez, plu-

sieurs grilles indiciaires de notre classification sont inférieures au SMIC.

Par ailleurs, l'avenant **339** proposait d'utiliser une partie du Crédit d'Impôt de Taxation sur les Salaires (CITS) pour l'octroie d'une prime sous certaines conditions.

La **CFTC** déplore ce nouveau refus qui met en évidence une absence totale de considé-

ration des pouvoirs publics vis-à-vis des professionnels de notre secteur.

La CFTC a interpellé les pouvoirs publics en vue d'obtenir un résultat avant la conférence salariale du début de l'année 2018. ■

Ali Laazaou
Responsable
Fédéral du secteur



© ALF photo - Fotolia

UNE BONNE & UNE MAUVAISE NOUVELLE POUR 2018

Les comptes 2016 des contrats de prévoyance de la branche sont tout juste à l'équilibre.

Ce qui veut dire que les sinistres sont compensés par les cotisations et les réserves. On ne s'alarme pas ! Pour 2018 aucune augmentation tarifaire en vue. La vigilance reste de rigueur, car la nouvelle réforme des retraites sur laquelle le gouvernement a commencé de travailler avec la hausse de la CSG-CRDS, ne manquera pas d'impacter les comptes prévoyance.

Comptes frais de santé

Pour la complémentaire santé, il n'en va pas de même. Après la dégradation des comptes 2016, il s'avère que ceux de 2017 prennent le même chemin, (projection de l'AG2R-La Mondiale sur 2017). Avec des remboursements toujours supérieurs aux cotisations, l'AG2R La Mondiale préconise une hausse tarifaire au 1^{er} janvier 2018.

Deux scénarii sont étudiés :

a) Augmentation de 7 % sur l'ensemble du

dispositif (base + option), en gardant les garanties actuelles.

- La cotisation passerait de 29,89 € à 32 € ;
- La part employeur serait de 19,20 € contre 17,93 €, soit + 1,27 € ;
- La part salarié de 12,80 € contre 11,96 €, soit + 0,84 €.

b) Augmentation de 9 % = indexer la base. La cotisation passerait de 29,89 € à 32,58 € ;

- La part employeur serait de 19,55 € contre 17,93 € soit + 1,62 € ;
- La part salarié de 13,03 € contre 11,96 € soit + 1,07 €.

Les partenaires sociaux n'ont pas encore tranché au moment où cet article est rédigé. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe

ENFIN DU " BRUIT " SUR LA PÉNIBILITÉ

Pour permettre aux cabinets dentaires d'évaluer l'exposition des salariés aux risques, la branche a entrepris l'élaboration d'un « référentiel » sur la pénibilité.

Son objectif est de cibler les actions de prévention à envisager. Il a été réalisé à partir d'un échantillon de cabinets dentaires représentatifs des différentes activités de la profession par le cabinet DIDACTHEM, mandaté à cet effet.

Sa construction a fait l'objet de l'observation des activités, la mesure des contraintes au regard de 9 des 10 facteurs de pénibilité définis par la loi et du recueil du ressenti des salariés à leurs postes de travail.

Les résultats ont été comparés aux seuils officiels définis en 2014 et 2015. Ils ont permis de définir 8 groupes d'expositions homogènes, pour l'élaboration du diagnostic.

Constats :

- Les métiers du dentaire (assistants et chirurgiens) ne sont pas pénibles selon les 10 facteurs réglementaires. Les seuils définis par la loi ne sont pas atteints concernant le port de charges et les postures pénibles.
- Le facteur « bruit » est le facteur le plus présent pour le personnel dentaire.
- Le personnel est confronté à de nombreux risques professionnels hors réglementation, tels que les risques biologiques, chimiques, allergiques et le risque lié aux rayonnements ionisants.
- Autres risques, les circonstances des accidents de travail : chute de plain-pied, outillage à main, agressions, etc.

Avant diffusion et mise en application, il faut que le référentiel soit homologué par la Direction Générale du Travail (DGT). Encore un peu de patience pour que soit enfin reconnue la pénibilité des assistant(e)s dentaires. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe



LES ORDONNANCES MACRON, ENTRE PRUDENCE ET CONSTRUCTION

Marc GUILLIER,

Responsable du développement Santé Economie Sociale (SES)

Les ordonnances ont été publiées le 23 septembre 2017 ; même s'il reste des décrets à publier, il va être temps pour les représentants du personnel de s'emparer à bras-le-corps des impacts forts de ces textes.

Quels sont à vos yeux les principaux impacts de ces ordonnances ?

Marc Guillier : Je vois deux grands impacts : l'un sur la représentation du personnel dans les entreprises, l'autre sur la négociation sociale avec un poids très accru des accords d'entreprise.

Le premier impact, dont on ne mesurera les implications qu'à terme (d'autant que le décret sur les heures n'est pas paru), est la fusion DP-CE-CHSCT dans le futur Conseil Social & Economique, obligatoire au plus tard le 1^{er} janvier 2020, avec une restriction forte sur le nombre d'élus. Quant aux conditions de travail, il n'y aura une commission santé, sécurité, conditions de travail que dans les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés, dont il faudra voir les prérogatives concrètes.

L'autre impact majeur porte sur la **négociation avec la primauté des accords d'entreprise**, la négociation de branche se réduisant à 13 matières (plus 4 pour lesquelles une clause de verrouillage est facultative). Le Code du travail n'est plus là que pour des mesures dites supplétives, constituant un socle minimaliste. Qui plus est avec des accords à durée déterminée (5 ans si pas précisé dans l'accord). L'investissement des délégués syndicaux va devoir être encore plus fort... dans un contexte où leurs moyens risquent d'être affaiblis. Et il faut avoir en tête que les syndicats représentant 30 % des suffrages et la direction pourront demander une consultation des salariés, dont le résultat prévaudra.

Que conseillez-vous à nos lecteurs ?

Marc Guillier : Nous avons un conseil important : celui de s'investir dans ces nouveaux modes de fonctionnement pour qu'ils vivent au mieux (ou au moins pire - selon les points de vue), sinon les directions tireront leur épingle du jeu. Et puis, j'attire votre attention sur un paradoxe apparent : finalement, ces nouvelles dispositions pourraient provoquer un regain du syndicalisme dans les entreprises, les enjeux des négociations locales devenant forts, la réduction du nombre d'élus pouvant se traduire par une plus grande implication syndicale. Bref, des défis à relever pour vos syndicats et syndiqués.

N'hésitez pas
à nous contacter,
nous pouvons
vous accompagner.



www.secafi.com



SANTÉ PRÉVOYANCE VIGILANCE

Le nouveau prestataire en santé et prévoyance choisi par la branche est l'APGIS.

Attention, tous les contrats en cours avec Klésia se terminent au 31 décembre minuit. Assurez-vous que votre employeur a fait le nécessaire pour que vous soyez couvert au 1^{er} janvier 2018.

- Les officines sont libres d'adhérer ou non à l'APGIS. Cependant, les non adhérents ne pourront pas faire bénéficier à leurs salariés des aides du fonds social mis en place dans le cadre du degré élevé de solidarité.
- Les prestations en cours au 31-12-2017 (IJ, rente d'invalidité, rente éducation etc...) continuent d'être versées au même niveau.
- Les revalorisations sont prises en charge par l'APGIS sur décision du comité technique de suivi de la branche.
- Portabilité en cours au 31-12-2017 : les anciens salariés qui en bénéficient sont assurés par l'APGIS au même titre que les salariés, si l'officine adhère à l'APGIS.
- Dispenses d'affiliation : sont celles d'ordre public et la dispense conventionnelle (salariés à temps partiel dont l'affiliation conduit à payer une cotisation > à 10% de sa rémunération brute).

NB : la gestion des dispenses relève de votre entreprise.

Pour les cadres ou les non cadres, en santé ou prévoyance, l'offre APGIS pour compléter l'offre

conventionnelle est équivalente à l'offre Klésia avec des cotisations moindres*. La souscription d'offres complémentaires au régime conventionnel peut se faire par accord collectif, référendum ou simple décision unilatérale de l'employeur.

Pour compléter votre information, n'hésitez pas à consulter sur notre site les documents complémentaires à cet article. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Marie-Thérèse Foreau,
Roland Scherding, Négociateurs

**Comparaison
faite sur la base
de l'offre Klesia
2017*



LE MALAISE !

Trop d'assistant(e)s maternel(le)s sont contraint(e)s de s'inscrire au chômage alors que des parents galèrent pour trouver un mode de garde.



© Tomo - Fotolia

Beaucoup d'assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur nous font remonter qu'elles rencontrent de plus en plus de difficultés à communiquer avec des parents en recherche de mode de garde.

Les RAM (relais assistantes maternelles), qui sont em-

ployés par les communes et subventionnés par la CAF, ne communiquent plus systématiquement aux parents la liste des assistant(e)s maternel(le)s agréés de leur secteur comme le prévoit la loi. Ils insistent même pour rencontrer les parents demandeurs de cette liste afin de leur expliquer que ce n'est

pas le seul mode d'accueil, que d'autres structures sont moins onéreuses. Leur rôle consiste maintenant à aider au remplissage de ces structures en expliquant aux parents qu'il y a des places dans ces lieux d'accueil : en obtenant une place pour un ou deux jours seulement par semaine, ils pourront toujours complé-

ter avec un(e) assistant(e) maternel(le).

Où est le bien de l'enfant en multipliant les modes de garde?

Les RAM se permettent souvent même d'interdire aux assistant(e)s maternel(le)s de contacter des parents hors de leur secteur géographique ou de passer des annonces. Les assistant(e)s maternel(le)s du particulier employeur n'ont pas à se soumettre à ces abus

de pouvoir.

Le site internet : **monenfant.fr** met en relation parents et as-

sistant(e)s maternel(le)s , il affiche aussi la liste des assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s du secteur qui doivent demander à la PMI d'y être inscrites si ce n'est pas encore le cas.

particulieremploi.fr : Site de la FEPEM qui facilite éga-

Où est le bien de l'enfant en multipliant les modes de garde ?

lement la mise en relation gratuite avec des parents employeurs sur tout

le territoire français.

Un taux de chômage important chez les parents, s'il est réel, n'est pas le seul responsable des difficultés actuelles rencontrées par les assistant(e)s maternel(le)s. ■

Danielle Gillot
Référénte ASSMAT

ACCORD CADRE

CADRE
SPE

Pour les salariés du particulier employeur mais pas pour les assistant(e)s maternel(le)s

Sur la base de l'article L 4625-2 du Code du Travail, la Fédération des particuliers Employeurs (FEPEM) et les syndicats de salariés ont conclu le 24 novembre 2016 un accord cadre qui couvre à la fois les salariés du particulier employeur et les assistant(e)s maternel(le)s.

Cet accord prévoyait la création d'un organisme de gestion nationale paritaire chargé d'assurer l'interface entre employeurs, salariés et services de médecine du travail.

Cet accord devait, après extension par le ministère, être décliné par un accord d'application dans

chacune des 2 branches professionnelles.

En juin 2017 le Ministère a étendu cet accord, mais en excluant les assistant(e)s maternel(le)s au motif que selon l'article L 423-2 du C.A.S.F, l'article L 4625-2 du Code du Travail ne concerne que les salariés du particulier employeur et non les assistant(e)s maternel(le)s.

Par cette interprétation à la lettre des textes, le ministère oublie que les assistant(e)s maternel(le)s n'ont, pour l'instant, aucune protection en matière de santé au travail ! ■

Danielle Gillot
Référénte ASSMAT



ACCOMPAGNER

les branches professionnelles pour leur couverture sociale

Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 70 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance et 39 régimes frais de santé. Adéis s'affirme ainsi comme un interlocuteur entièrement dédié aux partenaires sociaux, capable de leur proposer des solutions innovantes et adaptées aux nouveaux enjeux de la négociation collective en matière d'épargne salariale notamment.

www.adeis-branches.fr

 @AdeisBranches

 @Adéis

VOTRE PROGRAMME DE FORMATION SYNDICALE 2018

EXCLUSIF

ACTUALITÉ

ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE

ORDONNANCES
MACRON
22 SEPTEMBRE 2017

CFESS
MAINTIEN
DU SALAIRE
INTÉGRAL
PAR LES
EMPLOYEURS

IRP
MISE EN PLACE
DE COMITÉS
SOCIAUX ET
ECONOMIQUES
(CSE)

ANTICIPATION
MESURE DE LA
REPRÉSENTATIVITÉ
PAR ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
DANS LES 2 ANS

NOUVEAU
PORTAIL CFTC

<http://formation.cftc.fr>
Au service de tous les adhérents

Fédération

CFTC

Santé
Sociaux

LA FORMATION SYNDICALE : INDISPENSABLE

au développement de notre Mouvement CFTC et à la réussite de nos Élections

Depuis fin 2016, la **CFTC** a mis en place un nouveau portail de formation qui permet à tous les adhérents :

- De se former (e-learning)
- De découvrir toutes les ressources **CFTC**
- Et surtout d'échanger avec les autres militants, acteurs de la formation et dirigeants

Ce nouvel outil est complémentaire à la formation syndicale dispensée de façon présentielle dans les Fédérations et les Unions Régionales.

Une seule adresse à retenir : <http://formation.cftc.fr>

Vous trouverez dans ce livret l'offre de formation fédérale 2018 élaborée en tenant compte des orientations politiques et de l'actualité, ainsi que quelques informations liées à la réforme de la Loi Travail.

Décembre 2018 : élections professionnelles dans la FPH. Il s'agit d'une échéance importante pour notre Fédération et il nous appartient de donner les moyens aux militants de relever ce défi.

2018 est également une année charnière pour notre Fédération avec l'application des Ordonnances Macron qui prévoit :

- **Le remplacement des IRP par des CSE** qui n'entraîne pas de grosses modifications au niveau des prérogatives et des missions des IRP. Le SFeR doit effectuer, dans le courant du premier semestre 2018, « une mise à jour cosmétique » des différents modules.
- **La mise en place d'un nouveau cycle d'élections sur 2 ans** (avant le 31/12/2019) qui va servir à mesurer notre représentativité. Nous n'avons pas le droit à l'erreur, il nous faut anticiper dès à présent si nous voulons retrouver une place sur l'échiquier !
- **La simplification du dispositif de maintien de salaire** dans le cadre du CFESS : le salarié a désormais droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur (ordonnance n°2017-1386 du 22/09/2017).

Nous avons également le souci de développer notre réseau de formateurs. Les militants souhaitant communiquer leur savoir-faire sont invités à contacter le service de Formation Fédérale.

Enfin, ce plan de formation n'est pas exhaustif et nous restons à votre écoute pour recenser vos besoins, ceux de vos structures, et pour répondre à vos préoccupations en termes de formation.

- **Marlène ODDOZ, Assistante de Formation**
Téléphone : 01 42 58 98 31
Email : moddoz@cftc-santesociaux.fr
- **Marylise LUCAS, Responsable de Formation**
mlucas@cft-santesociaux.fr

La Responsable de la Formation Syndicale,
Marylise Lucas

LA FORMATION SYNDICALE : COMMENT ÇA MARCHE ?

DROIT À LA FORMATION

Dans le secteur privé, chaque salarié a droit à 12 jours par an de CFESS (Congé de Formation Économique, Sociale et Syndicale). Celui-ci est porté à 18 jours pour les formateurs et les salariés ayant des responsabilités syndicales.

INSCRIPTION ET DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE À L'EMPLOYEUR

- ★ **INSCRIPTION** : Le nombre de places par session est limité. Vous pouvez vous pré-inscrire à un stage à tout moment. Deux mois avant la date, vous recevrez par mail un dossier de confirmation d'inscription. Vous devrez impérativement renvoyer au Service Formation le bulletin d'inscription pour confirmer votre participation. En cas de désistement, il est important d'en informer rapidement le Service Formation afin qu'un autre militant puisse s'inscrire.
- ★ **DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE** : Vous devez adresser une demande d'autorisation d'absence à votre employeur au moins 30 jours avant le début du stage. Sans réponse de l'employeur dans un délai de 8 jours après le dépôt de la demande, le congé est considéré comme autorisé.

MAINTIEN DE SALAIRE DURANT LA FORMATION (secteur privé)

L'ordonnance n°2017-1386 du 22/09/2017 a modifié le dispositif de maintien de salaire dans le cadre d'un CFESS. Désormais, le salarié a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur pour tout congé de formation effectué postérieurement au 23/09/2017.

REMBOURSEMENT DE VOS FRAIS



★ **FRAIS DE TRANSPORT** : Les frais de déplacement sont remboursés sur la base SNCF 2^{ème} classe + frais d'approche en voiture domicile-gare (aller/retour) + tickets de métro (aller/retour) gares parisiennes. Si vous venez en voiture, le remboursement est de l'ordre de 0,33 € par kilomètre dans la limite de 89,10 € (soit 270 kilomètres maximum).



★ **L'HOTEL** : Les chambres sont réservées par le Service Formation et prises en charge directement par la Fédération. Si vous gérez vous-même votre réservation, le remboursement s'effectuera sur la base du tarif fédéral soit 85 € (nuit + petit-déjeuner).



★ **LES DÉJEUNERS** : ils sont organisés et pris en charge intégralement par la Fédération.

★ **LES DINERS** : ils restent à l'initiative de chacun et sont remboursés à hauteur de 21 € maximum.

Formations tous secteurs

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC CONCERNÉ
Communication écrite et numérique → 13-14-15 février → 5-6-7 juin	→ Prendre conscience des caractéristiques d'une communication sur un média « papier et digital » → Connaître les outils et apprendre à choisir les plus adaptés	Militants avec mandat ayant suivi la formation FIME
Communication orale → 20-21-22 mars	→ Prendre conscience des caractéristiques d'une situation de communication → Développer son aisance relationnelle	Militants avec mandat ayant suivi la formation FIME
Prévention des TMS → 12-13-14 mars → 19-20-21 novembre	→ Appréhender la notion de troubles musculo-squelettiques → Identifier les méthodes de prévention	Membres du CHSCT
Risques Psychosociaux → 14-15-16 mai → 12-13-14 novembre	→ Maîtriser les notions liées à l'évaluation des RPS → Identifier les moyens d'action des représentants du personnel	Membres des CHSCT et CE, DS, RS
Développer sa Section Syndicale → 25-26-27 septembre	→ Identifier le potentiel de développement → Prévoir et mettre en œuvre les actions de développement de la section	Militants en charge du développement ayant suivi la formation FIME
Responsables de Syndicat → 9-10-11 octobre	→ Connaître les missions d'un Syndicat et les rôles des dirigeants → Gérer et développer le Syndicat en gagnant les élections professionnelles	Présidents, Secrétaires Généraux et Trésoriers des Syndicats
COSIMO → Date à définir	→ Acquérir les connaissances de base de la comptabilité simplifiée → Maîtriser les règles juridiques de base de la comptabilité → Acquérir l'utilisation de l'outil COSIMO	Trésoriers et personnes en charge de la comptabilité des Syndicats

Formations spécifiques secteur privé

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC CONCERNÉ
Comité d'Entreprise → 6-7-8 février	→ Connaître le rôle et les missions des membres du CE → Identifier les moyens d'action utiles et savoir les utiliser	Membres du CE ayant suivi la formation FIME
CHSCT → 3-4-5 avril	→ Connaître le fonctionnement d'un CHSCT → Comprendre les enjeux de la prévention → Connaître les outils et méthodes de prévention	Membres du CHSCT
Délégué du Personnel → 16-17-18 mai	→ Connaître le rôle et les missions des DP → Identifier les moyens d'action utiles et savoir les utiliser	DP ayant suivi la formation FIME
DS / RSS → 28-29-30 mai	→ Connaître le rôle et les missions des DS et RSS → Identifier les moyens d'action et savoir les utiliser → Assurer un meilleur service aux salariés	DS et RSS ayant suivi la formation FIME
Négociations Collectives → 26-27-28-29 juin	→ Appréhender le cadre juridique → Maîtriser les techniques de négociation → Définir une stratégie en construisant un positionnement CFTC	DS et représentants syndicaux au CE
FPC / GPEC → 28-29-30 novembre	→ Connaître la nouvelle législation → Maîtriser la démarche GPEC → Intégrer les positions CFTC	Tout militant ayant suivi la formation FIME
Exécution du contrat de travail → 2-3-4 octobre	→ Identifier les changements survenus dans l'exécution du contrat de travail → Expliciter ces cas de suspension → Apprendre à lire un bulletin de paye	Militants actifs (Responsables de Syndicat, DP, CE, DS)

Formations spécifiques secteur public

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC CONCERNÉ
Réussite des élections professionnelles Paris : 29-30-31 janvier Paris : 27-28-29 mars Occitanie : date à définir (mai) Grand Est : date à définir (juin)	→ Construire une stratégie de campagne électorale permettant de réussir les élections → Mettre en œuvre les étapes clés de son plan d'action → Fonctionnement des instances	Militants actifs en charge de la préparation des élections

VOUS NE TROUVEZ PAS LA FORMATION CORRESPONDANT À VOS ATTENTES ?
 N'hésitez pas à faire remonter vos besoins au service Formation : moddoz@cftc-santesociaux.fr

BULLETIN DE PRÉ-INSCRIPTION

STAGE CHOISI :

DATES DE LA SESSION :

CODE INARIC (obligatoire)

NOM Prénom.....

Adresse

Téléphone

Adresse e-mail (obligatoire)

Établissement :

.....

Responsabilités syndicales/mandats :

.....

Réservation de chambre à prévoir ? Oui Non

Observations :

.....

.....

Date et signature :

VOTRE CONTACT :

Marlène ODDOZ, Assistante Formation

Ligne directe : 01 42 58 98 31

Email : moddoz@cftc-santesociaux.fr

Fédération



Santé
Sociaux

NOS COORDONNÉES :

Fédération CFTC Santé Sociaux

34, quai de la Loire 75019 Paris
01 42 58 58 89

www.cftc-santesociaux.fr
fede@cftc-santesociaux.fr

facebook.com / CFTCsantesoc
twitter : @CFTCsantesoc

ACCÈS



► Depuis la Gare du Nord ou la Gare de l'Est

Métro : ligne 5
(direction Bobigny)
→ arrêt Jaurès

► Depuis la Gare Montparnasse

Métro : ligne 4
(direction Porte de Clignancourt)
→ arrêt Gare de l'Est
puis Métro : ligne 5
(direction Bobigny)
→ arrêt Jaurès

OU Métro : ligne 12
(direction Aubervilliers)
→ arrêt Pigalle
puis Métro : ligne 2
(direction Nation)
→ arrêt Jaurès

► Depuis la Gare de Lyon

Métro : ligne 1
(direction La Défense)
→ arrêt Bastille
puis Métro : ligne 5
(direction Bobigny)
→ arrêt Jaurès

► Depuis la Gare Saint Lazare

Bus : 26
(direction Nation/
Place des Antilles)
→ arrêt Jaurès ou
Stalingrad



AG2R LA MONDIALE

Santé et 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



LES FONCTIONNAIRES SACRIFIÉS !

La CFTC a assisté à la séance du CCFP (Conseil Commun de la Fonction Publique) le 8 novembre comme séance de la dernière chance.

Son report de 2 jours seulement après son boycott, traduisait la volonté du gouvernement de ne pas prendre de temps pour négocier. D'entrée, dans sa déclaration liminaire, la **CFTC** était sans équivoque :

« La **CFTC** a toujours privilégié le dialogue social et c'est à ce titre qu'elle participe aujourd'hui à ce Conseil Commun. Mais c'est aussi pour vous, Monsieur le Ministre et pour le Gouvernement, l'occasion d'apporter des réponses aux revendications légitimes des agents de la Fonction Publique. Signataire du PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations), la **CFTC** demande l'application stricte du protocole, en annulant le report d'un an ». Dans l'ordre du jour de ce Conseil Commun, étaient proposés les projets de décret concernant la hausse de la

CSG (Contribution Sociale Généralisée) et sa compensation ainsi que le processus de report du PPCR d'une année. Deux sujets qui ont fait l'unanimité syndicale contre la présentation de ces deux projets de décret.

Décret CSG :

Le décret prévoit une compensation de la hausse de la CSG sous forme d'une indemnité compensatrice calculée, pour 2018 en référence aux rémunérations perçues sur 2017 et à partir de l'année 2019 en référence aux rémunérations perçues sur 2018. Contrairement au secteur privé, ce processus ne générera aucun gain de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires.

Seule avancée que nous avons obtenue, les nouveaux arrivants en 2018 auront aussi l'indemnité compensatrice, ce qui n'était pas le cas dans la version initiale du décret.

▶ **Report PPCR :**

Le décret prévoit le report complet du PPCR d'un an à compter du 1^{er} janvier 2018.

Ce protocole signé en son temps par la **CFTC** prévoyait une augmentation générale des indices majorés dans tous les grades, ainsi que le transfert prime/point et le passage en catégorie A pour certains grades au 1^{er} février 2018. Toutes ces avancées indiciaires ou de carrière sont reportées d'un an :

- Gel de la valeur du point d'indice en 2018
- Gel du PPCR et report d'un an de son application ;
- Stricte compensation de la hausse de la CSG ; Augmentation de la cotisation retraite

CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales) jusqu'en 2020 ;

- Suppression confirmée par le ministre de 120 000 postes de fonctionnaires sur 5 ans ;
- Remise en place du jour de carence ;
- Mise en place du CAP (Comité d'Action Publique) 2022 ;

A l'arrivée, le ministre ne concède rien.

Pour la **CFTC**, c'est donc bien une baisse du pouvoir d'achat général des agents publics qui se profile en 2018. ■

Christian Cumin
Secrétaire Fédéral
Adjoint

NOUVEAUX DÉCRETS PUBLIÉS

▶ **DÉCRET N° 2017-1259** DU 9 AOÛT 2017 portant dispositions statutaires relatives aux personnels de rééducation de catégorie A de la fonction publique hospitalière

OBJET : création des corps de **pédicures-podologues, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes** de la catégorie A de la fonction publique hospitalière.

ENTRÉE EN VIGUEUR : le texte entre en vigueur le 1^{er} septembre 2017, prévoit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans la **catégorie A** de la fonction publique hospitalière des **membres des corps de pédicures-podologues, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes**.

Les personnels bénéficiant d'un droit d'option à titre individuel et les membres du corps des masseurs-kinésithérapeutes pourront faire le choix de demeurer dans leur corps d'origine. Il est ouvert durant une période de six mois à compter de l'entrée en vigueur du décret.

▶ **DÉCRET N° 2017-1260** DU 9 AOÛT 2017 portant statut particulier du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière

OBJET : création du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la catégorie A de la fonction publique hospitalière.

ENTRÉE EN VIGUEUR : le texte entre en vigueur le 1^{er} septembre



2017, instaure un nouveau corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière, classé dans la **catégorie A** et comportant deux grades.

Il prévoit des dispositions transitoires relatives à la constitution

initiale du corps, dans le cadre du droit d'option ouvert durant une période de six mois à compter du 1^{er} septembre 2017, est exercé de façon expresse par chaque agent : les agents ayant demandé leur intégration dans le statut de catégorie A font l'objet du reclassement dans le nouveau corps à compter du 1^{er} septembre 2017.

▶ **DÉCRET N° 2017-1374** DU 20 SEPTEMBRE 2017 modifiant le décret du 5 septembre 1991 portant statuts particuliers des personnels techniques de la catégorie A (ingénieur) de la fonction publique hospitalière

OBJET : mise en œuvre du protocole relatif aux **parcours professionnels, carrières et rémunérations** et à l'avenir de la fonction publique au bénéfice de ces fonctionnaires.

NOTICE : le décret institue à compter du 1^{er} janvier 2017, un cadencement unique d'avancement d'échelon, pour le corps des ingénieurs. Il instaure également un nouvel échelon terminal d'ingénieur hospitalier principal culminant à l'indice brut 1015, au 1^{er} janvier 2020.

VRAI

FAUX

FORUM SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Dès son arrivée au pouvoir, le ministre Darmanin s'est précipité pour lancer un Forum de l'action publique, qui selon lui, doit contribuer à moderniser celle-ci.

Il se traduit par un questionnaire ouvert aux usagers et aux agents publics, en réalité peu contrôlé et ouvert à tous les résidents en France.

Il interroge sur « les missions et l'action du service public », une « Fonction Publique plus ouverte et plus attractive », pour « faire en sorte que la Fonction Publique soit plus à l'image de la société ». Une troisième partie « réservée » aux agents publics interroge sur « la gestion des ressources humaines ».

Ce questionnaire, ouvert à tous, est vulnérable à toutes les manipulations, n'importe quel groupe ou association pourra bourrer les urnes et influencer sur le résultat. Il donne ensuite la pénible impression d'une consultation de circonstance, pour des dirigeants qui savent déjà exactement où ils veulent aller.

Faute de vrai dialogue, il cherche à affaiblir les syndicats en s'appropriant directement les desiderata des fonctionnaires.

Tout ceci intervient dans le cadre du Comité

Action Publique 2022.

Le programme de transformation « Action publique 2022 » annoncé par le Premier ministre poursuit trois objectifs prioritaires :

- L'amélioration de la qualité des services publics ;
- La modernisation de l'environnement de travail des agents publics ;
- La baisse des dépenses publiques.

Sur ces différents sujets, une délégation **CFTC** réunissant les 3 versants de la Fonction Publique et la Confédération a été auditionnée le 1^{er} décembre 2017 par les membres du Comité Action Publique 2022.

la CFTC n'est pas opposée à l'évolution et à la modernisation de la Fonction Publique, mais celles-ci doivent être préparées correctement en complément d'un dialogue social constructif. ■

Christian Cumin
Secrétaire Fédéral
Adjoint

PRÉPARONS ENSEMBLE NOS ÉLECTIONS



« Nous l'attendions, nous l'avons fait... et collectivement, nous avons réussi à organiser un superbe Forum pour le lancement de nos Élections de la Fonction Publique Hospitalière dans le Grand Ouest. »

oui, sans cette volonté d'unir nos forces **CFTC**... Il n'y aurait pas eu de Forum. A l'issue de nos groupes de travail, notre envie de voir plus de bleu **CFTC** dans nos établissements était une évidence. Rapidement, l'idée d'une rencontre élargie à tous nos militants de nos structures est devenue une nécessité. Notre volonté étant surtout de



conserver l'esprit de se soutenir en acceptant de recevoir des conseils, tout en appor-

tant aux autres des idées novatrices.

Notre projet correspondant en tout point avec les actions mises en place par le COPIL Fédéral (Comité de pilotage), la Fédération nous a apporté son appui moral et financier. Le Forum de la Pommeraye (49) qui s'est déroulé les 22 et 23 novembre 2017 a accueilli une soixantaine de participants de régions différentes (Normandie, Pays de la Loire,



Poitou Charentes, Centre Val de Loire, Nouvelle Aquitaine, Bretagne, AP-HP), le Président et le Secrétaire Général de notre Fédération que nous tenons à remercier. Cet événement a marqué le coup d'envoi des Élections de la Fonction Publique Hospitalière du 6 décembre 2018 qui seront pour certains leurs premières élections. Le premier jour, après le mot d'accueil de David Allet (Président du Syndicat local) et l'introduction d'un



“ Là où se trouve une volonté, il existe un chemin ”

Winston Churchill

court métrage réalisé par la section du CH de la Rochelle, les travaux ont débuté par la présentation du rétro planning de ces élections, d'un diaporama sur l'enjeu de la constitution de nos listes suivi d'un temps d'échanges avec la salle. La deuxième journée était consacrée à différents ateliers (professions de foi, affiches, slogans). Nous avons été très impressionnés par la qualité des échanges pendant et hors ateliers. Ce Forum a sans nul doute permis à l'ensemble des participants de mieux se préparer pour la campagne électorale sur le terrain. Ces deux jours ont permis un partage des expériences vécues par chacun des acteurs, de créer un lien, un

réseau de soutien, d'entraide, ce qui peut être rassurant pour certains et leur permettre de se sentir moins isolés dans leurs structures. Bravo et merci à vous tous d'avoir permis de faire de ces



deux journées, un moment marquant et inoubliable pour l'avenir de notre **CFTC**. ■

CFTC Santé Sociaux du Grand Ouest



© Photos : Droits réservés Santé-Sociaux

LES OUBLIÉES DES ORDONNANCES

Oui, la réforme est nécessaire et la CFTC s'associe à une démarche progressiste. Cependant, les plus précaires ne doivent pas être oubliés et les plus précaires dans notre branche, ce sont les femmes.

Elles représentent 85% des familles monoparentales. Elles sont surreprésentées dans les petites entreprises et dans les contrats à durée déterminée, deux catégories fortement impactées par les ordonnances. Elles sont aussi les plus nombreuses à temps partiel. En France, les inégalités professionnelles sont fortes avec 26 % d'écart de salaire.

- Comment croire que les négociations sur l'égalité professionnelle qui ne pourront se faire que tous les 4 ans et qui seront noyées dans l'ensemble de tous les sujets des négociations obligatoires va faire avancer les choses sur ce sujet ?
 - Sans parler du droit d'expertise dédié à l'égalité femme

homme obtenu en 2015 qui aide les élus et syndicats à comprendre d'où proviennent les inégalités dans l'entreprise qui va se réduire comme peau de chagrin.

- Comment croire que l'inversion de la hiérarchie des normes aura un impact positif lorsque les droits familiaux pourront être remis en cause par accord d'entreprise, comme les congés enfants malades, l'allongement du congé maternité, l'allègement du temps de travail des femmes enceintes, ou la flexibilité des horaires ? Ou encore les fameux accords de mobilité ou de compétitivité qui seront autorisés dès lors que le fonctionnement de l'entreprise le nécessitera ?
- Comment croire que les femmes seront aussi bien protégées quand la fusion des instances avec la suppression du CHSCT fera disparaître ce lieu de parole et d'écoute pour les victimes de harcèlement ?

Le gouvernement croit-il encore au Père Noël ? ! Il est évident que tous les employeurs ne « joueront pas le jeu ».

À l'heure de la rédaction de cet article le Parlement n'a pas voté les ordonnances. Espérons que dans la hotte du Père Noël il y aura quelques amendements en faveur des femmes. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale
Adjointe

© Romankosolapov - Fotolia



ORDONNANCES, FINANCEMENT SYNDICAL ?

La loi d'habilitation précise tous les sujets que le gouvernement peut traiter par ordonnances dans un délai de 6 mois.

Certains thèmes de cette loi ont fait l'objet de peu de commentaires de la part des médias. C'est le cas de l'alinéa 5 de l'article 2 qui stipule que : « ...renforçant le dialogue social par la possibilité pour le salarié d'apporter au syndicat de son choix des ressources financées en tout ou partie par l'employeur... ».

Qu'est-ce que cela peut-il bien vouloir dire ? C'était dans le programme d'Emmanuel Macron. Le dispositif consiste en la remise par l'employeur au salarié, chaque année, d'un « bon de financement » qu'il pourra remettre au syndicat représentatif de son choix. Ensuite, l'employeur financera la valeur des chèques collectés par chaque OS, permettant ainsi le financement des syndicats.

Depuis la loi du 5 mars 2014, le financement des syndicats repose sur une contribution qui équivaut à 0.016% des rémunérations incluses dans l'assiette de la sécurité sociale. Cette taxe est répartie pour moitié entre les organisations patronales et pour l'autre moitié

aux organisations de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel en fonction de leur audience.

On ne sait pas exactement ce que souhaite faire le gouvernement :

- Remplacer la taxe de 0.016% par le chèque syndical, ce qui aurait pour conséquence de diminuer, voire supprimer le financement du national au profit des syndicats en local. Stratégie cohérente avec l'objectif de rapprocher toujours plus la négociation collective au niveau de l'entreprise.
- Faire que le chèque syndical devienne un mode d'adhésion. Avec actuellement seulement 8% de salariés syndiqués en France, cela permettrait de légitimer le syndicalisme dans le monde du travail français.

À ce jour, nous n'avons aucune visibilité mais nous devons rester vigilants, car cela peut-être à double tranchant. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale
Adjointe



FOCUS SUR CERTAINS CHANGEMENTS

Les 5 ordonnances Macron du 22 septembre 2017 et les décrets qui ont suivi modifient le droit du travail. Il est apparu nécessaire d'éclaircir certains points.

1- L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE

(ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017).

Nouvelle articulation entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise organisée autour de 3 blocs. (Voir tableau ci-contre).

 *Les entreprises pourraient donc désormais, par accord collectif, réduire le montant d'une prime prévue par la convention collective de branche, voire la supprimer, ou encore prévoir des primes spécifiques se substituant à celles prévues par la convention collective de branche. Soyez vigilants !*

Accord d'entreprise primant sur le contrat de travail

Un accord d'entreprise peut primer sur le contrat de travail. En effet, un accord d'entreprise conclu « afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou de développer l'emploi » et comportant un ou plusieurs thème(s) listé(s) ci-dessous se substitue de plein droit aux clauses contraires des contrats de travail des salariés concernés. Les thèmes d'un tel accord peuvent être :

- un aménagement de la durée du travail ;
- un aménagement de la rémunération (dans le respect du Smic et des minima

conventionnels) ;

- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

Pour être valable, ce type d'accord doit être conclu de manière majoritaire (voir ci-dessous). Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un tel accord. Mais, dans ce cas, l'employeur peut procéder à son licenciement.

Accord majoritaire

À compter du 1^{er} mai 2018, tous les accords collectifs d'entreprise, quelles que soient les matières sur lesquelles ils porteront, devront être majoritaires, c'est-à-dire signés par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives (OSSR) ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur des OSSR au premier tour des dernières élections des titulaires du CE. A défaut, pour être valides, ces accords devront être conclus par une ou des OSSR ayant recueilli plus de 30% de ces suffrages et approuvés par les salariés, via un référendum, à la majorité des suffrages exprimés.

NOUVELLE ARTICULATION ENTRE L'ACCORD DE BRANCHE ET L'ACCORD D'ENTREPRISE ORGANISÉE AUTOUR DE 3 BLOCS

BLOC 1 DU RESSORT DE LA BRANCHE *Thèmes où l'accord de branche prime de manière impérative sur les accords d'entreprise conclus avant ou après (sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes)*

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire (régimes de prévoyance et de frais de soins de santé)
- Certains items de la durée du travail⁽¹⁾
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats)
- CDI de chantier⁽²⁾
- Égalité professionnelle hommes/femmes
- Période d'essai (conditions et durée de renouvellement)
- Transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire
- Mise à disposition temporaire d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice



© Lozzi/Fotolia

BLOC 2 VERROUILLAGE POSSIBLE PAR LA BRANCHE *Thèmes où l'accord de branche peut décider de sa primauté sur les accords d'entreprise conclus après (sauf s'ils comportent des garanties au moins équivalentes) : clauses de verrouillage*

- Prévention de la pénibilité
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Prime pour travaux dangereux ou insalubres
- Délégués syndicaux (mise en place, nombre et valorisation de leur parcours)

BLOC 3 DU RESSORT DE L'ENTREPRISE *Thèmes où l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche conclu avant ou après*

Tous les thèmes ne relevant ni du bloc 1, ni du bloc 2

Exemples :

- Préavis
- Indemnités de rupture du contrat de travail
- Durée de la période d'essai initiale
- Prime(s) (autre que la prime pour travaux dangereux ou insalubre)
- Durée du travail (sauf les points relevant du bloc 1)

(1) la définition du travailleur de nuit, la durée de la période de référence supérieure à 1 an (dans la limite de 3 ans) dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail, la mise en place d'heures d'équivalence et, en matière de travail à temps partiel, la durée minimale de travail, le taux de majoration des heures complémentaires et la possibilité d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat (compléments d'heures)

(2) le CDI de chantier est un CDI à durée déterminée. Il prend fin lorsque le projet pour lequel le salarié a été embauché est terminé.

▶ 2 - LE CSE- LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Au 1^{er} janvier 2020, les institutions représentatives d'aujourd'hui - CE, DP et CHSCT - n'existeront plus et seront fusionnées en une seule instance : le comité social et économique (CSE). Au sein du CSE, une commission santé-sécurité et conditions de travail sera obligatoirement créée dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Principales nouveautés

Les nouveautés concernant le CSE sont notamment :

- la possibilité d'aménager par accord le contenu, la périodicité et les modalités des consultations du CSE ;
- la suppression du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes (entrave à une liberté fondamentale,

harcèlement, etc.) dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- la fin de la séparation des 2 budgets. Le CSE pourra consacrer une partie de l'excédent annuel du budget de fonctionnement aux activités sociales et culturelles ;

- la participation du CSE à hauteur de 20% dans certains cas de recours à un expert.

Un projet de décret prévoit, concernant les heures de délégation des membres titulaires du CSE, la possibilité de les annualiser et de les répartir entre titulaires et avec les suppléants.

Date de mise en place

Le CSE doit être mis en place à la fin du mandat des instances représentatives du personnel (IRP) actuellement présentes dans l'entreprise, c'est-à-dire au moment du renouvellement de l'une de ces instances, et au plus tard le 31 décembre 2019.

Pour les mandats arrivant à échéance en 2018, l'employeur peut prolonger au plus d'un an le mandat des IRP par accord collectif ou par décision unilatérale après consultation de l'instance concernée.



© Fotocdo - Fotolia

3 - LE LICENCIEMENT

Diverses mesures avantageuses pour l'employeur ont été prises afin d'assouplir les règles en matière de licenciement et de sécuriser financièrement son coût, telles que la mise en place d'un barème plancher et plafond des indemnités prud'homales en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de modèles de lettre de licenciement.

Assouplissement de l'obligation de motiver le licenciement

Dorénavant, le ou les motifs énoncé(s) dans la lettre de licenciement pourront être précisés par l'employeur après son envoi. Un projet de décret (au moment de la publication de ce magazine) prévoit qu'un salarié aurait 15 jours, suivant la notification de son licenciement personnel ou économique, pour

© Andrey Popov - Fotolia



demander à son employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. Ce dernier bénéficierait aussi d'un délai de 15 jours

pour apporter, de lui-même ou en réponse au salarié, de telles précisions.

Montant de l'indemnité légale de licenciement

Dorénavant, tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus a droit, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement d'un montant minimal de :

- 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté à partir de la 11^{ème} année. ■

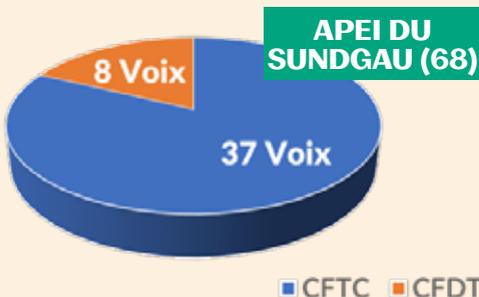
Eugénie Santiago
Juriste

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

En complémentarité de vos syndicats locaux respectifs, la Fédération peut vous conseiller et vous accompagner dans vos élections professionnelles. Pour cela, une adresse mail spécifique : elections@cftc-santesociaux.fr

QUELQUES RÉSULTATS D'ÉLECTIONS PAR CONVENTION COLLECTIVE :

CCN des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (CC66) :



CCN des Entreprises de Services à la Personne :



Suite à vos élections et dans le but d'effectuer le suivi de la représentativité syndicale, faites-nous connaître vos résultats à l'adresse mail suivante :

cerfa@cftc-santesociaux.fr

La représentativité se gagne grâce à votre travail quotidien au plus près des salariés.

Communiquons et mobilisons-nous pour notre représentativité ! ■

Frédéric Fischbach
Secrétaire Général Adjoint

REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CFTC

Suite aux arrêtés parus au Journal Officiel depuis le 1^{er} août 2017, voici un tableau récapitulatif des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives au niveau des branches/secteurs relevant des secteurs de la santé, du social et des services à la personne.

BRANCHES OU SECTEURS	IDCC	OS REPRÉSENTATIVES	ORGANISATIONS PATRONALES REPRÉSENTATIVES
Pharmacie d'officine	1996	CFTC (9,13%) , FO, UNSA, CGT, CFDT et CGC	FSPF et USPO
CCN 1951	29	FO, CGT, CFDT et CGC	FEHAP
CCN 1965		FO, Solidaires, CGT, CFDT et CGC	UNISSS
CCN 1966	413	FO, Solidaires, CGT et CFDT	NEXEM
Médecins spécialistes – établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées	1001	CFTC (11,74%) , Solidaires, CGT et CFDT	NEXEM
Cabinets médicaux	1147	CFTC (11,23%) , FO, UNSA, CGT et CFDT	CSMF, MG France et SML
Centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants et associations de développement social local	1261	CFTC (9,42%) , FO, CGT et CFDT	SNAECSSO
Assistants maternels du particulier employeur	2395	SPAMAF, CSAFAM, UNSA et CGT	FEPE
Salariés du particulier employeur	2111	CGT, UNSA, CFDT et FO	FEPEM
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques	1982	CFTC (15,19%) , CFDT, CGT, FO, UNSA et CGC	FEDEPSAP et UNPDM
Cabinets dentaires	1619	CFDT, CGT, FO, CGC et UNSA	CNSD, FSDL et Union dentaire
Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers	959	Non publié au 4 décembre 2017	SDB, SLBC et SNMB
Services de santé au travail interentreprises	897	CFTC (11,36%) , CFDT, FO, CGT, CGC et SNPST	CISME
Aide à domicile	2941	CFDT, CGT et FO	USB-Domicile
Centres de lutte contre le cancer	2046	FO, CGT, CFDT, CGC et Solidaires	FNCLCC
Centres d'hébergement et de réadaptation sociale et dans les services d'accueil et d'insertion pour adultes	783	CFDT, CGT, Solidaires et FO	NEXEM
Hospitalisation privée à but lucratif	2264	CFDT, CGT et FO	FHP et SYNERPA
Thermalisme	2104	CFTC (13,20%) , CGT, FO et CFDT	CNETH
Foyers pour jeunes travailleurs	2336	CFDT, CGT et FO	CNEA
Fédération nationale des associations familiales rurales	1031	CFDT, FO et CGT	Familles rurales
Entreprises de services à la personne	3127	Non publié au 4 décembre 2017	

GRÈVE AU CH DE CAMBRAI



© DR

Une grande victoire pour le syndicat CFTC santé-sociaux Nord

Le 21 septembre dernier démarrait une grève au centre hospitalier de Cambrai, dans le Nord. Seul syndicat à avoir déposé le préavis de grève illimité, la CFTC a accompagné les agents des urgences dans un combat légitime : la sécurité des soins, tant pour les patients que pour les agents. La direction voulait imposer une organisation de travail en 12h sans écoute des difficultés de terrain et en bafouant les règles élémentaires de sécurité (temps de transmission en dehors du temps de travail, roulements non réglementaires, période de 7 jours glissants avec 60h travaillées).

La CFTC s'est positionnée tant sur le fond que sur la forme de cette réorganisation : non seulement les agents n'étaient pas favo-

rables à cette organisation en 12h pour des raisons légitimes, mais 14 ont été sanctionnés pour avoir simplement quitté une réunion informelle où ils n'arrivaient pas à discuter avec l'encadrement.



Comment accepter que la conciliation vie privée/vie professionnelle soit bafouée à ce point ? Comment tolérer que la sécurité des soins soit remise en cause ?

Ces valeurs font partie intégrante de la CFTC et c'est tout naturellement que nous avons accompagné au quotidien ces agents.

À la vue de la légitimité du combat, un énorme élan s'est créé : le 21 septembre, plus de 150 personnes étaient présentes pour une marche aux côtés des soignants de l'hôpital. Notre délégation CFTC a été reçue le jour même à

la sous-préfecture et à la mairie.

Nous avons déploré que la direction ait refusé de nous recevoir tant pendant le préavis que ce jour de début de grève.

La mobilisation des agents et de la **CFTC** a perduré plus de 15 jours dans les rues de Cambrai avec des actions diverses, en ayant à cœur de toujours informer la population cambrésienne, soutien sans faille de nos agents.

Le lundi 25 la direction a daigné accorder 9 minutes 57 de RDV aux représentants **CFTC**...

Autant dire aucun dialogue. La délégation **CFTC**, accompagnée d'une trentaine d'agents, s'est donc rendue au siège de l'ARS* où nous avons été reçus et entendus.

Les actions ont continué sur le Cambrésis et les soignants ont également reçu le soutien officiel de la CME** par le vote d'une motion.

La délégation **CFTC**, a de nouveau été reçue par Monsieur le maire mais aussi par Monsieur le Député qui ont su être à l'écoute des agents. Les instances CTE et CHSCT de l'établissement ont refusé le vote et un audit a été décidé par la direction.

Devant l'enlisement de la situation et un audit interne qui ne pouvait résoudre le problème, Le syndicat **CFTC**, avec l'appui de la Fédération, est intervenu auprès de la DGOS*** mais aussi auprès de Madame la ministre de

la santé dont nous avons reçu une réponse sans équivoque.

Un nouveau vote des agents a ensuite eu lieu et le résultat contre l'organisation en 12h a été réitéré.

Le 21 octobre, la CFTC gagnait donc son combat pour la sécurité des soins !

Au-delà de cette première victoire, il nous tient à cœur de faire reconnaître que les avertissements à l'encontre de 14 agents sont à la fois injustes et injustifiés !

La **CFTC** a donc accompagné les agents dans leur dépôt de recours et le préavis de grève est donc maintenu en attendant la réponse de la direction. Il est bien évident que la **CFTC** accompagnera également les agents n'ayant pas obtenu l'annulation de ces avertissements.

La Fédération félicite la section **CFTC** du CH de Cambrai et Hélène Mika, secrétaire générale adjointe en charge du secteur public du syndicat Nord, pour le travail accompli et la réussite de cette action. ■

Hélène Mika

Secrétaire Générale Adjointe du Syndicat Nord en charge de la Fonction Publique Hospitalière

ARS* : Agence régionale de santé

CME** : Commission Médicale d'Établissement

DGOS*** : La direction générale de l'offre de soins



UNE REPRÉSENTATIVITÉ À CONFIRMER !

Dans le cadre de son plan de développement 2017-2020, la Fédération priorise entre autres Conventions Collectives Nationales celles relevant du secteur des services à la personne et d'aide aux familles :

- **IDCC 2111** Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999
- **IDCC 2395** Convention collective nationale des assistants maternels du particulier

employeur du 1^{er} juillet 2004

- **IDCC 2941** Convention collective nationale de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile du 21 mai 2010

INARIC EST UN ATOUT si chacun l'utilise dans la pleine mesure de ses fonctionnalités.

- **IDCC 3127** Convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012.

Pour cette dernière, la représentativité de la **CFTC** est affirmée (32 %) mais doit être confirmée fin 2020. De plus, un même salarié, souvent à temps partiel et multi employeurs, peut dépendre de plusieurs conventions collectives et être amené à voter aux élections TPE et dans l'entreprise, d'où la priorité fédérale de favoriser une synergie de développement pluri conventionnelle. ■

Patrick Mercier
Secrétaire Général

Pour nous aider à identifier clairement les adhérents de ce secteur, INARIC a été mis à jour de la même manière.

Deux zones doivent être obligatoirement renseignées :

INARIC

1

Dans l'onglet : « adresse/adhésion », dans la zone « filière »



2

Dans l'onglet : « établissement/entreprise », dans la zone : « autres renseignements » puis : « branche »





LA CFTC PRÉSENTE : JACQUES VABRE

Au Havre, le village a ouvert ses portes du 27/10 au 5/11, date du départ officiel de la course.



Comme chaque année, la Fédération CFTC Santé Sociaux était présente sous le chapiteau CFTC Interprofessionnel dressé sur le village départ de la Transat Jacques Vabre 2017, sous l'égide de l'Union locale du Havre, avec la participation de l'Union Régionale Normandie. Une occasion de conclure en beauté le 500^{ème} anniversaire de la Ville du Havre !

Les stands-chapiteaux étaient répartis le long des quais, où étaient stationnés la totalité des bateaux (monocoques, multicoques, Class40, IMOCA, Multi50, et Ultime (pour les connaisseurs), de 12 à 32 mètres de longueur. Les 400 000 visiteurs devaient passer au

moins une fois devant le stand CFTC : la « visibilité » était assurée.

Un concours, type Quizz proposait aux visiteurs de gagner, chaque jour un disque dur ainsi que d'autres cadeaux. 8000 Ballons et 2000 stylos ont été distribués.

Philippe Thouvenel, Vice-président de la Confédération CFTC, a rendu visite à l'ensemble des participants, militants CFTC à cette « ma-



nifestation ». En sa qualité de représentant de la Confédération, et avec une délégation de la CFTC Normandie, il a été reçu en Mairie du Havre. La délégation a pu aborder avec les élus de la ville des sujets brûlants comme la situation de l'emploi au Havre, la dépopulation, le climat social, les perspectives de développement, et la vie syndicale. Plus que jamais, nous pouvons reprendre la citation de Thomas Coville, skipper quand il qualifiait lors de l'édition de la course en 2015 le sport nautique : « **Notre sport est terriblement vivant** » et ajouter : « **La CFTC est terriblement vivante !** » ■

Serge Gransart
Délégué Régional

VHS : LIEN ENTRE LA VIE FÉDÉRALE & L'ADHÉRENT

La publication de « La Vie Hospitalière et Sociale », trimestrielle depuis une année, est le lien entre la vie fédérale et l'adhérent comme l'est aussi le site : www.cftcsantesociaux.fr/.

Nous constatons régulièrement des retours de la poste des numéros envoyés aux adhérents. Les motifs sont divers (n° de voie, destinataire non identifiable, refusé, commune...). Sur près de 13 000 numéros expédiés, ces retours représentent systématiquement 2 à 3 % du total et pointent, une fois de plus, le manque de suivi du fichier adhérents INARIC.

S'il est vrai que les changements d'adresse ne sont pas toujours transmis à qui de droit, certaines erreurs doivent être facilement identifiées et corrigées par le syndicat. La Fédération ne peut intervenir sur INARIC pour y apporter les modifications nécessaires. Seul le Président de la structure, en tant que super utilisateur, ou la personne mandatée par ce dernier, peut procéder aux corrections nécessaires. ■

Patrick Mercier
Secrétaire Général

BRISER LES BARRIÈRES, CHANGER LES REGARDS

En ces temps de frimas, de grisaille et de jours les plus courts de l'année il est parfois de belles histoires qui donnent du courage. Se sont parfois de vraies leçons de vie qui nous redonnent nos yeux d'enfants à défaut de nous faire croire au Père Noël. Briser des barrières et changer le regard des autres. Il en va ainsi de ce jeune trisomique embauché par la FEHAP ou de ce jeune qui a surmonté la perte sa main et accompli son rêve de faire de la musique.

COPIER CES LIENS POUR ACCÉDER AUX VIDÉOS

▶ <https://www.youtube.com/watch?v=ZoZmlhlwFEA>

▶ <http://novap.fehap.fr/candidats/insertion-dun-jeune-trisomique-missions-daide-a-personne/>

OU RENDEZ VOUS SUR NOTE SITE

▶ www.cftc-santesociaux.fr

pour les visualiser. ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe



En 2013

Vous étiez 78%* à être satisfaits
de vos conditions de travail



En 2017, où en est-on dans l'ESS ?

Découvrez **les résultats** de la 2^e édition
du **baromètre national Chorum** sur

