

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Dossier EHPAD : État d'urgence !
Pour quel avenir ?

—
Juridique :
Zoom sur le CSE

—
Actualité du thermalisme :
2018 commence bien

Syndicat

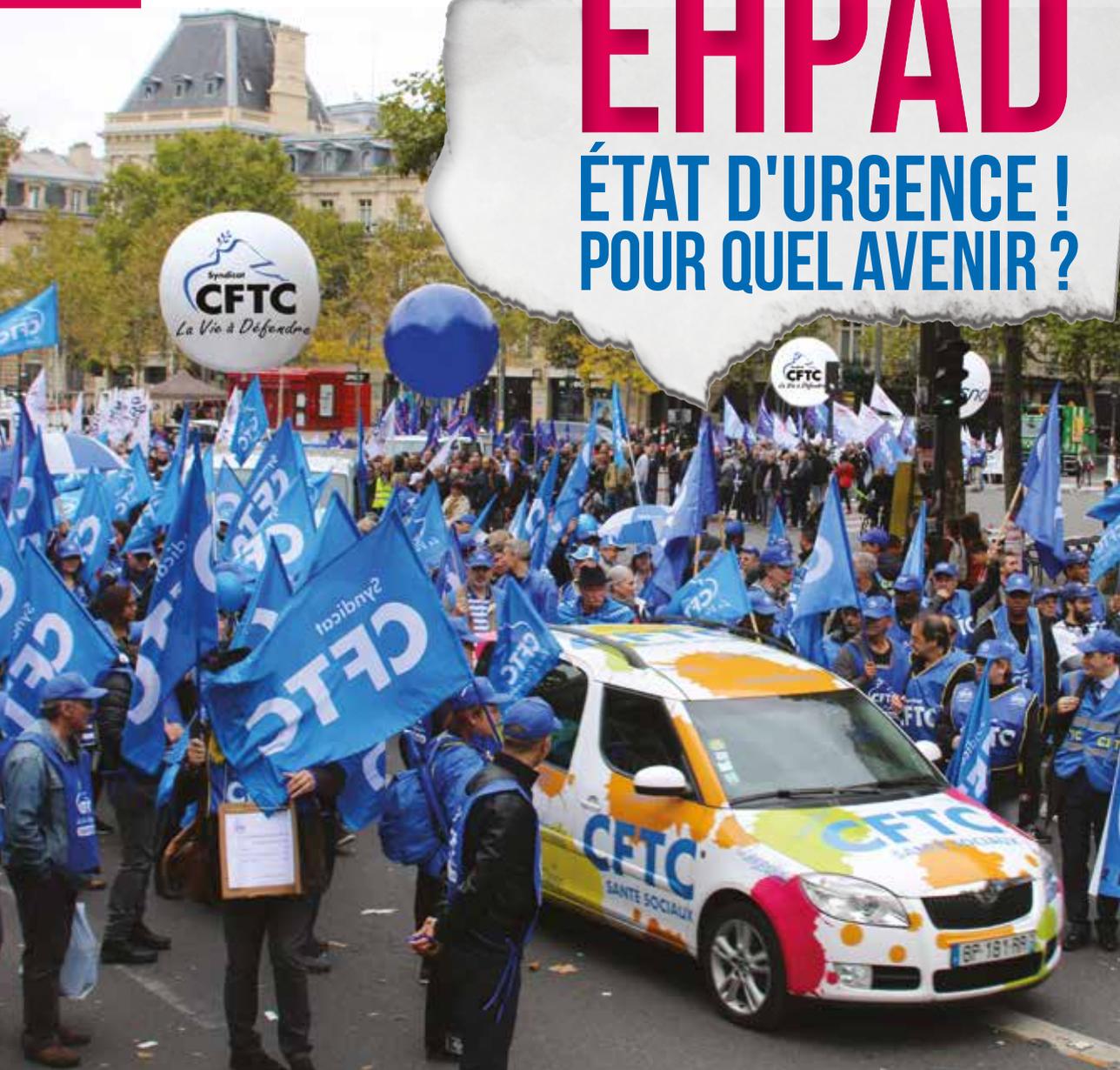
CFTC

Santé
Sociaux

n°309

EHPAD

ÉTAT D'URGENCE ! POUR QUEL AVENIR ?



Accompagner

les **branches** professionnelles
pour leur **couverture** sociale



adeis-branches.fr



Organisé autour de 3 grands secteurs d'activité afin de répondre aux spécificités de chaque métier, Adéis s'implique déjà auprès de 71 branches pour les différents volets de leur protection sociale. Un accompagnement global qui se traduit par le suivi de 66 accords prévoyance, 39 régimes frais de santé et 3 accords en épargne salariale.

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.



SOMMAIRE

DOSSIER :

→ EPHAD : ÉTAT D'URGENCE !
POUR QUEL AVENIR ? 4/7

ACTUALITÉ :

→ CABINETS MÉDICAUX :
PRINTEMPS PROMETTEUR POUR
LA CLASSIFICATION 9

→ CISME :
• CHANGEMENT DE NOM
• PANIQUE DANS LA BRANCHE DES
SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL 10

→ LES PHARMACIENS :
LÂCHENT UN PEU LEUR TIRELIRE 15

→ THERMALISME :
2018 COMMENCE BIEN 16

→ COMMUNICATION 17/18

→ POUVOIR D'ACHAT 18

→ RETRAITE PROGRESSIVE 19

→ SECTEUR PRIVÉ LUCRATIF :
CLINIQUE RAMSAY,
LES RESSOURCES HUMAINES
EN QUESTION 20/21

POINT JURIDIQUE :

→ CESU : CHANGEMENT EN 2019 11

→ ZOOM SUR LE NOMBRE D'ÉLUS
DU CSE & SUR LEURS HEURES
DE DÉLÉGATION 13

FORMATION :

→ FORMATION SYNDICALE 24/25

VIE DE TERRAIN :

→ AG DE LYON 8

→ FORUM DE LYON 22/23

→ CH'TI EN ROUTE POUR
LA BONNE CAUSE 26

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



© DR.

ACTION PUBLIQUE 2022... TRANSFORMATION, ÉVOLUTION OU RÉVOLUTION ?

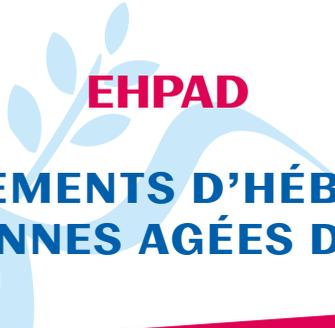
Après la « Révision Générale des Politiques Publiques » (2007 à 2012) et la « Modernisation de l'Action Publique » (2012 à 2017), une nouvelle réforme structurelle de l'action publique : « **Action publique 2022** » se met en place.

Les objectifs de cette réforme semblent louables, à première lecture. Lancée par le Premier ministre le 13 octobre 2017, elle vise à **transformer** l'administration en trois points : améliorer la qualité des services publics, offrir un environnement de travail modernisé aux fonctionnaires et maîtriser les dépenses publiques en optimisant les moyens. La **CFTC** comprend que le Service public ou l'action publique plus généralement doivent **évoluer** et que la perception que peuvent en avoir les français nécessite une amélioration des services rendus à la société par ceux-là mêmes qui en ont la charge. La définition et la mise

**“Une évolution OUI,
une révolution NON.”**

en place de cette évolution passent obligatoirement par l'implication des fonctionnaires ou des agents du service public. Quant à la maîtrise - traduire par baisse - des dépenses publiques, elle ne peut pas se faire au détriment de la qualité du service rendu à l'utilisateur. La **CFTC** préfère, à un bouleversement soudain, une amélioration progressive vers un nouveau dynamisme et un encouragement à l'efficacité. Une évolution OUI, une **révolution NON.** ■

Le Secrétaire Général
Patrick Mercier


EHPAD

ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES AGÉES DÉPENDANTES

ÉTAT D'URGENCE! POUR QUEL AVENIR ?

Et si le problème des **EHPAD** et des soins à domicile était le temps... le manque de temps ?

Les mobilisations du 30 janvier et du 15 mars des personnels des EHPAD sont un appel au secours. Ne soyons pas surpris. Voilà des années que la **CFTC** relaye les revendications relatives à la dégradation des conditions de travail des personnels et la baisse de la qualité de prise en charge des personnes âgées dans les « maisons de retraite » mais aussi dans les SSIAD (services de soins infirmiers à domicile) qui interviennent chez les personnes âgées pour leur dispenser des soins,

contribuant ainsi à leur maintien au domicile. Cette mobilisation du 30 janvier (31,8 % de grévistes), au-delà de l'unité syndicale affichée, était soutenue par l'ADPA (Association des Directeurs au service des Personnes Agées) mais aussi par les associations de retraités et par les familles de résidents. Un mouvement qui a résonné partout en France avec des rassemblements qui ont (outre le rassemblement devant le Ministère de la Santé, où était reçue l'intersyndicale) mobilisé à Lille, Strasbourg, Nantes, Tours, Angers, La Rochelle...





LES REVENDEICATIONS PORTÉES PAR LA CFTC & L'ENSEMBLE DES ORGANISATIONS SYNDICALES ET ASSOCIATIONS REPOSENT SUR 2 PROBLÉMATIQUES :



1 Celle des personnes âgées et de leurs familles pour défendre une qualité de vie en institution où la qualité de la prise en charge doit être à la hauteur des besoins des résidents. La problématique des personnes handicapées vieillissantes doit être prise en compte dans sa spécificité, celle-ci

demandant une présence plus importante de professionnels. Les structures d'accueil, dont les $\frac{3}{4}$ sont actuellement gérées par le secteur public et le secteur associatif, ne couvrent plus suffisamment les demandes. Enfin, le reste à charge financier demande de plus en plus de sacrifices financiers aux personnes hébergées et à leur famille.

2 Celle des professionnels pour respecter les qualifications et mettre en place une organisation de travail qui respecte un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'application du ratio « un agent pour un résident », prévu par le plan « solidarité grand âge » nécessite à lui seul la création de 200 000 postes. Ce ne sont pas les 50 millions d'euros, annoncés par la Ministre des Solidarités et de la Santé, destinés aux personnes âgées en 2018 qui vont y changer quelque chose puisqu'ils représentent environ 80 €



“

Les personnels sont à bout de souffle, travaillant dans la souffrance, exerçant un métier qu'ils ne reconnaissent plus. Tout ceci n'est plus acceptable pour la CFTC.

”



© Photos : Pascal Bar - DR

par an et par résident ou 1 création de poste pour 1 établissement sur 5. Pour redonner du sens à un accompagnement de qualité, il faut revoir les conditions de travail, la formation et l'organisation interne pour aboutir à une refonte de la prise en charge en établissement du grand âge.

LA CFTC DEMANDE AU GOUVERNEMENT D'AGIR POUR :

- La mise en place d'un financement durable et solidaire de l'aide à l'autonomie prenant en compte les besoins humains, la fin de l'application de la réforme actuelle de la tarification, (abrogation des décrets de décembre 2016 visant à réduire les budgets) et la réorganisation du financement du secteur de l'aide à domicile pour que la pérennisation du secteur ne se fasse plus au détriment des conditions de travail des salariés ;
- Des organisations adaptées à la vie au travail avec du personnel en nombre suffisant afin de retrouver une Humanité des soins, cœur du métier de soignant. Le renforcement de la qualification par la formation professionnelle

tout au long de la carrière pour maintenir un niveau de compétences professionnelles en adéquation avec les besoins réels associée à une reconnaissance statutaire (catégorie B pour les aides-soignants) ou conventionnelle ;

- Une qualité de prise en charge à la hauteur des besoins des personnes âgées avec la mise en place d'une prévention dite secondaire demandée par la **CFTC** (jardins thérapeutiques, animations, sorties,...) respectant la temporalité propre aux personnes de cet âge (la moitié des résidents à plus de 87 ans.

La **CFTC** continuera à défendre les droits des salariés et des familles ! Nous ne baissons pas les bras pour que nos aînés soient respectés et que leur dignité ne soit plus bafouée !

Madame la Ministre, nous attendons des actes forts. ■

Hélène Mika

Responsable **CFTC**, Infirmière
au CH DOUAI

Patrick Mercier
Secrétaire Général



CRÉATION DU SYNDICAT MULTI DÉPARTEMENTAL AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Le 28 novembre 2017, a eu lieu le Congrès pour la mise en place du syndicat multi départemental Auvergne Rhône-Alpes, regroupant les départements de l'Ain, l'Allier, la Haute Loire, la Haute Savoie, l'Isère, la Loire, le Rhône et la Savoie.

Le projet est né suite au constat par la Fédération de la difficulté des petits syndicats à être à jour de leurs obligations réglementaires. Par exemple, la non-tenue d'Assemblées Générales posait un risque juridique important. La volonté de la Fédération était de rattacher les syndicats non à jour au syndicat multi départemental Rhône-Alpes.

L'intérêt de ce projet :

- Être plus fort face aux organisations régionales existantes ;



Place au vote.

- Mutualiser les ressources humaines et financières dans le cadre de projets communs : nomination de

personnes ressources par secteur ;

- Aider ponctuellement : campagne TPE, élections Fonction Publique, etc ;
- Répondre aux exigences sur le fonctionnement des syndicats ;
- Gérer la trésorerie, publier les comptes...
- Être plus efficace dans la gestion des cotisations.

Le Congrès a permis de rencontrer les adhérents de différents départements et d'échanger avec eux sur le projet.

Après débats, la constitution d'un syndicat multi départemental a été adoptée. Les statuts ont été votés et les membres du Conseil ont été élus.

Une étape importante vient d'être franchie. Tout reste à construire pour que la **CFTC** Santé Sociaux soit plus forte au sein de la région.

Bonne chance à la nouvelle équipe. ■

Jérôme Depaix
Permanent Fédéral



L'équipe des membres élus.

CABINETS
MÉDICAUX

PRINTEMPS PROMETTEUR POUR LA CLASSIFICATION DES CABINETS MÉDICAUX

Il y a quelques temps était annoncée la mise en œuvre d'un travail des partenaires sociaux sur les classifications des cabinets médicaux.

En ces journées printanières où les jeunes poussent font leur apparition, il en est de même pour la classification. Les bourgeons annonciateurs d'une belle plante sont là. Le groupe de travail de la CPN* a acté que la classification se structurerait de façon à correspondre au besoin de souplesse si souvent absent dans les classifications et d'être capable de s'adapter aux évolutions des métiers que le XXI^{ème} siècle nous réserve. Il y aura des filières professionnelles qui se décomposeront chacune en emplois repères. Par exemple, **la filière medico technique** regroupera **les emplois repères** suivants : assistant medico technique (dont les secrétaires médicales), les manipulateurs, techniciens.

Tout n'est pas complètement figé mais le principe est fixé.

Viennent ensuite les critères classants : il doit y en avoir entre 3 et 5. L'incontournable étant **expérience/formation**. À ce stade, il reste à définir les 2 ou 3 autres critères. Mais attention ! Ils ne sont ni le fruit du hasard, ni celui d'un caprice de négociateur bien intentionné. Ils sont issus de l'enquête réalisée par le CSMF** auprès de cabinets médicaux. Ces derniers ont listé pas moins de 15 critères qui leur paraissaient pertinents pour la branche. Espérons que l'automne nous apporte les meilleurs fruits possibles de ce travail complexe aux enjeux primordiaux pour les salariés. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale
Adjointe

CPN* : Commission Paritaire Nationale

CSMF** : Confédération des Syndicats Médicaux Français

PANIQUE DANS LA BRANCHE DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL !

Lors de la dernière Commission Paritaire Nationale, l'annonce de la lettre du 1^{er} ministre qui demande une mission ministérielle sur le secteur de la santé au travail a semé un vent de panique.

Dans cette lettre de cadrage :

Un constat : la qualité de vie au travail est devenue objet de négociation. Elle suppose une action efficace en matière de prévention des risques. L'État considère qu'il y a trop d'acteurs « millefeuille ».

Des objectifs :

- L'évaluation de l'activité.
- La recherche des leviers de changement, du point de vue juridique et du point de vue opérationnel.
- La comparaison avec ce qui se passe dans les autres pays européens.

Le gouvernement rappelle aussi « la responsabilité de l'employeur dans un cadre prévisible et sécurisé ». La date du rendu de l'étude est le 30 avril 2018.

D'ici au 30 avril la masse de données qui pourrait permettre une étude rétrospective sera difficile à exploiter. Il reste une question de fond sans réponse : comment



valorise-t-on la prévention ?

D'autant que les mutuelles prennent la main sur la santé au travail et dépossèdent les SSTI* de leur rôle de prévention et d'alerte. Elles sont en train de mettre en place des actions ; dans quelques années elles auront des informations que n'aura pas la branche.

La branche est consciente que cette mission est une opportunité de remise en cause pour booster et rendre visible ce qui se fait dans la branche. C'est un vrai « coming-out » en matière de diffusion de résultats et de mise en œuvre d'une politique globale. La branche n'a pas d'autre choix que d'aller vers ces objectifs à présent si elle veut survivre. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Pierre-Yves Montéléon
Négociateur

*SSTI : Services de Santé au Travail Inter-entreprises.

LE CISME CHANGE DE NOM

Histoire de donner un coup de jeune à ce secteur qui a parfois des relents un peu vieillots. Le CISME Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise qui, rien que par son nom, donnait une sensation de lourdeur, subit une cure de jouvence, sur la forme dans un premier temps. Le voici avec la nouvelle année rebaptisé PRESANSE pour Prévention, Santé, Services, Entreprises.

L'OBJECTIF : augmenter la cohérence du réseau qui représente un maillage territorial significatif mais sans grande harmonisation ni identité propre.

Pour inciter à cette identification : les associations régionales pourront adopter le nom Présanse, en y associant le nom de leur région d'activité et les SSTI pourront conserver leur identité existante et lui adosser celle de Présanse, afin de marquer leur appartenance au réseau national. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe



CESU CHANGEMENTS EN 2019

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 apporte des modifications au dispositif du CESU sur plusieurs points.

Extension de l'utilisation du CESU
L'utilisation du chèque emploi service universel (CESU) est actuellement limitée au champ des activités de services à la personne prévu par le Code du travail (L. 7231-1).

A compter du 1^{er} janvier 2019, le CESU pourra être utilisé, en plus des cas de recours actuels, par :

- des particuliers qui font appel, pour leur usage personnel, à d'autres particuliers pour effectuer, de manière ponctuelle, **un service de conseil ou de formation** en contrepartie d'une rémunération. Un décret viendra préciser les activités visées et leur durée ;
- des **personnes mandatées** par un **particulier** (associations et entreprises mandataires) pour effectuer les **formalités** obligatoires liées à l'embauche, à l'**emploi**, à la déclaration et au paiement des cotisations sociales de leurs salariés, et dont l'activité consiste à mettre en relation un particulier et un salarié,

un stagiaire, un accueillant familial ou à un particulier pour une durée et des services qui seront précisés par décret.

• **Suppression de l'accord du salarié**

La mesure syndicalement la plus importante est sans conteste celle-ci : à compter du 1^{er} janvier 2019, l'accord du salarié ne sera plus nécessaire pour utiliser le CESU comme moyen de paiement de la rémunération. L'article L. 1271-2 du code du travail qui prévoit l'obligation pour l'employeur d'avoir l'accord du salarié pour pouvoir le rémunérer en CESU sera abrogé à cette date. ■

Eugénie Santiago
Juriste





COMITÉ SOCIALE & ÉCONOMIQUE, ZOOM SUR LE NOMBRE D'ÉLUS

Les ordonnances Macron de septembre 2017 et le décret n°2017-1819 fixent des règles « innovantes » et importantes notamment quant aux heures de délégations des membres du CSE.

La négociation du protocole d'accord préélectoral peut porter sur le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation. La limite à respecter est que le volume global de ces heures soit au moins égal à ce que la loi prévoit. Vous pouvez donc notamment diminuer le nombre d'élus en augmentant le crédit d'heures ou bien, dans le meilleur des cas, augmenter à la fois le nombre d'élus et le nombre d'heures de délégation. (Voir tableau ci-contre).

Les représentants syndicaux au CSE bénéficient, comme actuellement pour le comité d'entreprise, d'un crédit d'heures ne pouvant excéder 20 heures par mois, cette règle ne concernant que les entreprises de plus de 500 salariés.

Il est à souligner que le nombre de titulaires au CSE (allant de 1 à 35) est nettement inférieur au nombre de titulaires (de 1 à 70) prévus pour les 3 instances représentatives du personnel cumulées (DP, CE et CHSCT). Toutefois, le nombre d'heures de délégation est globalement maintenu (excepté dans certains cas).

Les crédits d'heures mentionnés ci-dessus, qui s'ap-

pliquent en l'absence d'un accord collectif sur le sujet, peuvent être annualisés et mutualisés.

- **Annualisation des heures de délégation**

Ce crédit d'heures peut être utilisé cumulativement dans la limite de 12 mois, cette règle ne pouvant amener un membre à disposer dans un mois d'une fois et demi son crédit d'heures. Pour cela, l'élu doit informer son employeur **au moins 8 jours avant** la date prévue pour l'utilisation de ces heures ainsi cumulées.

- **Mutualisation des heures de délégation.**

Les membres du CSE peuvent se répartir entre eux (membres titulaires entre eux ou avec les membres suppléants) les heures de délégation, à condition que cela n'entraîne pas l'un d'eux à disposer dans un mois de plus d'une fois et demie du crédit d'heures dont il bénéficie normalement.

Là aussi, les membres doivent informer l'employeur **8 jours avant** la date prévue pour l'utilisation de cette mutualisation. L'information se fait par un document écrit précisant leur identité ainsi que le nombre d'heures mutualisées pour chacun d'eux.



À DÉFAUT D'ACCORD SUR LE SUJET, VOICI LE NOMBRE DE TITULAIRES DU CSE ET LE VOLUME DES HEURES DE DÉLÉGATION :

Nombre de salariés	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation	Total mensuel des heures de délégation
11 à 24	1	10	10
25 à 49	2	10	20
50 à 74	4	18	72
75 à 99	5	19	95
100 à 124	6	21	126
125 à 149	7	21	147
150 à 174	8	21	168
175 à 199	9	21	189
200 à 249	10	22	220
250 à 399	11	22	242
400 à 499	12	22	264
500 à 599	13	24	312
600 à 799	14	24	336
800 à 899	15	24	360
900 à 999	16	24	384
1000 à 1249	17	24	408
1250 à 1499	18	24	432
1500 à 1749	20	26	520
1750 à 1999	21	26	546

Pour les structures d'au moins 2000 salariés, vous pouvez consulter directement le décret n°2017-1819 (article R. 2314-1 du code du travail).

- **Calcul des heures de délégation pour les salariés en forfait jours.** Lorsqu'un membre du CSE (ou un représentant syndical au CSE) est un salarié soumis au forfait jours, le crédit d'heures est calculé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle de forfait jours du salarié. Une demi-journée correspond à 4 heures de mandat.

Exemple : un membre du CSE en forfait jours dispose de 27 heures de délégation par mois. Sur l'année, il a donc :
 $27 \times 12 = 324 / 4 = 81$ demi-journées de délégation.
 Lorsqu'il lui reste moins de 4 heures de délégation, ce solde est arrondi à une demi-journée. ■

Service Juridique

*CSE : Comité social et économique

Changer d'échelle avec CHORUM



La loi ESS de 2014 avait créé les outils et cadré les processus de fusion entre associations. Nicolas HULOT, ministre de la transition écologique et solidaire, a souhaité donner une nouvelle impulsion politique à cette dynamique en exprimant à l'occasion du 10e mois de l'ESS, sa volonté de voir les acteurs de l'ESS «changer d'échelle et répondre à davantage de besoins sociaux et environnementaux». Dernier étage de cette fusée, le «French Impact» dévoilé par Christophe ITIER, Haut Commissaire à l'ESS et à l'innovation sociale, mobilise 1 milliard d'euros de financement publics et privés en 5 ans pour «l'amorçage et le changement d'échelle.»

Les outils juridiques, la volonté politique, les moyens financiers étant là, il n'y a plus qu'à passer à l'action...

Mais qu'ils soient mariages d'amour ou de raison, les processus de fusion sont, par essence, complexes et nécessitent des compétences «diplomatiques», financières et de gestion des ressources humaines pointues.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le dispositif d'assistance à la fusion de CHORUM, pour décharger les structures de l'ESS sur les formalités du volet de la protection sociale.

Une fusion impacte en effet le statut collectif du personnel et met en cause les régimes de couverture santé, de retraite et de prévoyance en place pour les salariés. Il y a un nécessaire travail d'harmonisation, pour qu'à l'issue de ce regroupement, l'ensemble des salariés bénéficie des

mêmes régimes avec un encadrement juridique et financier sécurisant pour l'employeur.



Accompagner les acteurs de l'ESS en simplifiant leur quotidien est au cœur de la stratégie de services de CHORUM. Nous voulons permettre aux structures de se concentrer sur leur cœur d'activité et leur impact social, tout en gagnant en efficacité.

L'assistance à la fusion CHORUM

L'assistance à la fusion, développée spécifiquement par CHORUM, se déploie sur 3 axes complémentaires : le conseil, les produits de protection sociale et l'accompagnement du service des ressources humaines de la structure.

Concrètement, c'est un binôme qui va se mettre en place entre le correspondant régional et le gestionnaire

de CHORUM pour assister l'association de l'amorçage du projet au suivi de la mise en œuvre du nouveau dispositif de protection sociale.

Ils assureront de concert, le montage du dossier, la prise de contact avec l'ensemble des opérateurs concernés, l'audit des engagements, la redéfinition du nouveau cadre de contractualisation et enfin sa mise en œuvre.

Parce qu'un mariage peut avoir d'autres conséquences qu'administratives, CHORUM au travers du CIDES, son centre pour un emploi de qualité dans l'ESS, peut intervenir auprès des encadrants et des salariés que ce soit sur la conduite du changement, le management de proximité ou encore sur la prévention de l'absentéisme, qui tend à s'accroître en période de fusion.

Si nous devons résumer et remettre au goût du jour un slogan publicitaire, nous pourrions dire «CHORUM s'occupe de tout » !

LES PHARMACIENS LÂCHENT UN PEU LEUR TIRELIRE

Même si on nous explique que la baisse des prix des médicaments génériques va éroder la marge des pharmaciens ; les pharmacies d'officine vont tout de même avoir du mal à nous faire pleurer sur leur sort.

2017 a été une année blanche pour les salariés avec 0% d'augmentation. La profession est de moins en moins attractive, notamment à cause des niveaux de salaires, ce qui engendre des difficultés de recrutement. Ébauchée depuis fin 2017, la négociation salariale s'était

terminée avec une proposition des employeurs à 1.2% et celle des organisations syndicales à 2%. Le 15 janvier, après de vrais « comptes d'apothicaires », une augmentation au 1^{er} janvier 2018 de 1.6% a été actée.

Ce qui se traduit par : « Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé, à compter du 1^{er} janvier 2018, à 1.499 euros bruts sur la base de la durée légale du travail de trente-cinq heures hebdomadaires ».

La prime d'équipement passe de 70 à 72€ avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2018 : elle est due même si l'employeur

fournit la tenue de travail. Ces deux accords seront soumis à extension, c'est-à-dire rendus applicables, par arrêté ministériel, à tous les salariés et employeurs de la branche. Une fois étendus, ils s'appliqueront à toutes les entreprises même non adhérentes à l'une des organisations signataires.

Augmentation qui prend effet du premier jour du mois qui suivra la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel. ■

Florence Maury
*Secrétaire Fédérale
Adjointe*

Marie-Thérèse Foreau,
Roland Scherding
Négociateurs



2018

COMMENCE BIEN...



...pour le thermalisme avec la sécurisation de l'activité, des avancées et aussi des évolutions pour l'emploi.

D'une part, **la sécurisation du secteur**, suite aux négociations avec l'UNCAM* et la signature de la convention thermique quinquennale qui est reconduite. Exit le « spectre » d'un projet de dé-remboursement des soins thermaux, ce qui aurait eu de néfastes conséquences pour l'ensemble des professionnels et des salariés.

D'autre part, **des avancées** significatives présagent un développement du secteur avec :

- La mise en place d'un mécanisme de régulation en cas de décrochage de plus de 8 % entre les tarifs remboursés et les tarifs appliqués aux patients ;
- L'expérimentation de deux programmes de prévention pris en charge à 50 % et 2 200 patients dont les soins thermaux seront remboursés au prorata de leur durée de séjour. Les deux programmes sont : les cures de sevrage des benzodiazépines (anxiolytiques et antidépresseurs) et les cures pour la rémission du cancer du sein. Deux domaines où des études publiées dans

des revues internationales ont démontré l'efficacité du thermalisme ;

- La mise en œuvre d'un questionnaire de satisfaction dont les résultats agrégés annuellement seront publiés sur le site ameli.fr ; La rédaction d'une charte des droits et devoirs du patient. Les patients ont certes des droits mais aussi des devoirs. Du fait du développement des procédures et autres réclamations, il sera rédigé un texte qui sera porté à la connaissance des patients dans les établissements ;
- La définition d'un trousseau de linge type. Il s'agira soit d'un peignoir et d'une serviette soit d'un drap de bain et d'une serviette.

Toute avancée dans un secteur qui engendre un développement de l'activité ne peut être que de bon augure pour les salariés et l'emploi ;

Évolutions pour l'emploi

Médecins thermaux :

Le salariat des médecins thermaux acté dans la LFSS* 2017 a permis que ceux-ci puissent devenir salariés des thermes, tout en présen-

vant par ailleurs l'exercice libéral. Vraie bouffée d'oxygène pour les établissements puisque le secteur allait se retrouver d'ici 5 ans avec une pénurie de 200 médecins thermaux.

Le CNETH* a œuvré à la création d'un fonds de dotation dont il est caution. L'objectif du fonds est de favoriser l'enseignement de la médecine thermale dans le second cycle pour l'obtention d'un DIU* et d'une capacité en hydrologie post-thèse. Seules quatre universités dispensent cet enseignement. Cette formation se fera notamment par le biais d'un MOOC*.

Les masseurs kinésithérapeutes : la pénurie de ces professionnels a nécessité le recrutement à l'étranger. Cependant, la procédure était lourde pour établir les équivalences. Avec la transposition en droit français de la directive européenne dite de l'accès partiel à certaines professions de santé, les choses ont évolué dans le sens préconisé par le CNETH* : les masseurs étrangers seront autorisés à pratiquer une liste d'actes correspondant à leur qualification. Ce qui va faire baisser le

taux de refus d'équivalence et faciliter les embauches. La formation dans les pays de l'Est est très axée sur le massage contrairement à l'enseignement français, ce qui intéresse tout particulièrement les établissements thermaux pour les soins qu'ils dispensent.

Technicien de physiothérapie : le CNETH* œuvre pour la reconnaissance de cette qualification. Ce professionnel serait sous l'autorité du kinésithérapeute. L'ordre des kinésithérapeutes est d'accord sur le principe, mais le projet achoppe sur la pratique du massage thérapeutique jusqu'à présent exclusivement réservée aux masseurs-kinésithérapeutes. Affaire à suivre. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Typhanie Beck, Valérie Simon,
Négociatrices

*UNCAM : Union Nationale des Caisses d'Assurance Maladie.

*MOOC : Massive Open Online Course. Formation à distance capable d'accueillir un grand nombre de participants.

*DIU : Diplôme Interuniversitaire.

*CNETH : Conseil National des Établissements Thermaux.

*LFSS : La Loi de Financement de la Sécurité Sociale

COMMUNICATION

LES SILHOUETTES SONT DE RETOUR

En 2016, la **CFTC Santé-Sociaux** lançait une campagne de communication à destination des pharmacies, cabinets médicaux et dentaires dans le cadre des élections TPE*.

On reproche souvent aux syndicats de venir vers les salariés que lorsque les élections approchent. La **CFTC** santé sociaux prend le contre pied de cette fâcheuse, et néanmoins vraie, attitude. Une nouvelle campagne de communication toujours à destination de ces trois conventions collectives a été faite avec

pour thème l'actualité conventionnelle 2017 de la branche de chacune des conventions. **Comme en 2016, deux canaux ont été utilisés :** le courrier papier et le mail. Avec cette année un plus : le courrier enrichi. Il s'agit, après avoir téléchargé l'appli « courrier plus » de la poste, de flasher le carton pour « atterrir » sur une



► page internet, appelée « landing page » qui donne les informations de 2017 pour la convention collective flashée.

Les populations ciblées ont bien réagi à cette campagne qui reprenait les silhouettes utilisées en 2016 (cf. illustration). Ce sont pas moins de 414 personnes qui ont rempli le coupon pour recevoir la clé USB contenant leur CCN, les accords et autres grilles de salaires, sans oublier une « pub » pour la **CFTC** bien sûr. Si dans moins de deux ans à présent ces 400 personnes, toutes choses égales à 2016 par ailleurs, pensent à nous et glissent le bulletin **CFTC** dans l'urne des TPE*2020 non, seulement

nous conserverons notre représentativité chez les médicaux et les pharmacies, mais nous redeviendront également représentatifs chez les dentaires.

Alors n'hésitez pas flasher ou aller sur le site **drcvital.com/pharmacie** ou **drcvital.com/cabinetdentaire** ou encore **drcvital.com/cabinetmedical** pour partager avec vos connaissances qui travaillent dans ces secteurs. Ils restent des clés USB mais cela s'arrête fin mai ! ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe

*TPE : Très Petites Entreprises

ÉVOLUTION DES SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018 & AUGMENTATION DU POUVOIR D'ACHAT



À partir du 1^{er} janvier 2018, le salaire net de tous les salariés augmente, y compris celui des assistants maternels et salariés du particulier employeur. La loi de financement de la Sécurité Sociale pour 2018 introduit de nouvelles mesures qui impliquent une revalorisation du salaire Net à compter des déclarations de salaires faites à partir de janvier 2018.

Les cotisations salariales évoluent :

- La cotisation salariale assurance maladie de 0,75% est supprimée ;
- La cotisation assurance chômage est réduite à 0,95% au lieu de 2,40% ;
- Le taux de la Contribution Sociale Généralisée (SCG) passe à 6,80% au lieu de 5,10% ;
- Le chiffre permettant de passer du brut au net et vice versa : 0,7717 ;

- Salaire horaire minimum brut : 2,78€ ;
 - Salaire horaire minimum net : 2,14€ et 2,10€ (Bas Rhin, Haut Rhin et Moselle).
- N'hésitez pas à consulter l'espace adhérent assistant maternel sur le site :

CFTCsantesociaux.fr ■

Aline Mougenot
Secrétaire Fédérale Adjointe



© Aleksandar Mijatovic - stock.adobe.com

RETRAITE PROGRESSIVE

Jusqu'au 31 décembre 2017, pour bénéficier d'une retraite progressive permettant de cumuler une activité réduite avec la perception d'une partie de sa retraite, il fallait :

- Avoir 60 ans (pour les assurés nés à partir de 1955) ;
- Justifier d'au moins 150 trimestres validés dans le régime général et, le cas échéant, dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires ;
- Exercer une seule activité salariée à temps partiel. Celle-ci ne pouvait pas être supérieure à 80% de la durée du travail applicable dans l'entreprise concernée, ni inférieure à 40%.

restera égale à 100% moins la quotité disponible totale de travail à temps partiel.

Exemple : un salarié qui, toutes ses heures cumulées, travaille à mi-temps (50%), percevra 50% de sa retraite (base et complémentaire). S'il travaille à 65% d'un temps complet, il percevra 35% de sa retraite. Celle-ci sera donc recalculée au moment où il cessera totalement de travailler et demandera à bénéficier d'une retraite complète.

Pour la solliciter, vous devez remplir le formulaire Cerfa

de demande de retraite progressive puis l'envoyer à votre caisse de retraite.

Chaque année la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) vous adressera un questionnaire de contrôle afin de s'assurer que vous exercez toujours votre activité à temps partiel.

L'assuré continue à cotiser et à valider des trimestres, qui seront pris en compte au moment de son arrêt total d'activité et de liquidation définitive de sa retraite. ■

Danielle Gillot
Référénte
ASSMAT

Depuis le 1^{er} Janvier 2018, Il est possible de cumuler plusieurs activités à temps partiel à condition que la durée totale de travail reste comprise entre 40 et 80% d'un temps plein, soit 45 h par semaine pour les assistants maternels. Cette mesure va particulièrement concerner les salariés du particulier employeur et les assistants maternels qui travaillent pour plusieurs employeurs. La fraction de pension versée



CLINIQUES RAMSAY

LES RESSOURCES HUMAINES EN QUESTION

L'année 2017 restera gravée dans nombre de mémoires comme celle de la remise en cause de la gestion de la comptabilité et de la paie qui seront bientôt centralisées en Île-de-France. C'est plus de 500 postes concernés dans la totalité des quelques 120 établissements du groupe, avec la création de 300 emplois à Pontoise, ainsi que la restructuration de correspondants locaux, 110 postes seraient « économisés ».

En préalable, il est capital de préciser que cette décision émane du Conseil d'administration du groupe, rentrant légalement dans ses prérogatives et qu'il est donc vain

d'en contester le droit.

Bien sûr, des considérations techniques, informatiques et gestionnaires sont avancées pour justifier ce plan de rupture, mais on comprend que le caractère économique est également dans l'esprit des dirigeants. Et nous avons noté que l'économie passerait aus-

si par une gestion plus rigoureuse des plannings et remplacements, ce qui peut engendrer des complications.

Comme il est bien normal, le siège RGDS* a réuni le comité de groupe à de multiples reprises et a également sollicité les Fédérations syndicales pour approfondir le débat. Pour information, seuls 3 syndicats sont légalement représentatifs et la **CFTC** est donc à la charnière.

Pour la **CFTC**, nous avons évoqué notre accord de principe pour négocier un plan de restructuration ; il était aussi important de prévoir des conditions applicables sur tout le périmètre du Groupe, quel que soit le dimensionnement de chaque établissement. Ainsi cet accord, considéré et admis par le Groupe comme un « socle », prioriserait la communication vers les salariés concernés ne pouvant pas conserver leur emploi et en mettant l'accent sur les moyens à offrir pour ceux qui voudraient tenter de suivre.

En effet, la **CFTC** a plaidé que le groupe ne peut se séparer de toutes les compétences acquises par des salariés compétents et engagés qu'on ne remplace pas si aisément pour un service de qualité. De plus, nous savons bien que le secteur sanitaire,

**PLUS DE
500
POSTES
CONCERNÉS**

social et médico-social relève de nombreuses spécificités tant dans l'organisation que dans les pratiques.

« On ne gère pas une clinique comme une boutique ».

Ainsi, non sans délaissier l'aspect financier des négociations, notamment pour des indemnités supra conventionnelles, la **CFTC** a fait des propositions dans des domaines, comme le télétravail qui pourrait permettre à certains de rester majoritairement à leur domicile actuel, mais aussi la recherche

de moyens supplémentaires pour financer des formations tous azimuts et faciliter des

« On ne gère pas une clinique comme une boutique »

reclassements internes ou externes.

Au-delà, nous avons même engagé la Direction à missionner des professionnels de l'immobilier pour donner les meilleurs conseils ciblés à ceux qui envisageraient de s'installer dans le péri-

mètre du nouveau centre de gestion.

Au final, l'accord a été signé par les 3 organisations syndicales, comme preuve de l'aboutissement des débats, mais tout reste à construire concrètement pour limiter la casse et soutenir les salariés concernés dans cette période délicate pour leur avenir. ■

Annie Valier-Brasier
Déléguée

Syndicale centrale

Denis Lavat

Secrétaire Fédéral Adjoint

*RGDS : Ramsay Générale De Santé



© natali_mis - stock.adobe.com

FORUM DE LYON

À l'approche des élections, le syndicat multi départemental Auvergne Rhône-Alpes a mis en place un Forum pour lancer une dynamique dans les sections.

Au cours de ces dernières années, de nouvelles sections ont été créées. Les élus ou les représentants de ces sections ont peu d'expérience ou n'ont jamais monté de liste. L'idée était de connaître les enjeux de ces élections que ce soit au niveau local ou national, de partager les expériences de chacun, de connaître les difficultés et les forces des sections afin que chacun puisse se construire une feuille de route. Le but principal était de fédérer l'ensemble des acteurs de la Fonction Publique,



partager ses expériences, se mobiliser et créer un réseau permettant à chacun de mieux préparer ces élections. Plusieurs établissements de la région étaient représentés. Nous souhaitons également par ce Forum développer la **coopération** entre Syndicats Santé Sociaux. Notre initiative était soutenue par la Fédération qui ne peut répondre à toutes les sollicitations. C'est pourquoi, nous avons fait appel Jean Claude Lartigue, Vanessa Rauch, du syndicat de la Charente Maritime et David Allet du syndicat sante sociaux de la Sarthe, de La Mayenne et du Maine et Loire.

Trois jours intenses où ont alterné théorie (Cadre





stratégie, comment tracter, recueillir des noms...

Deux points bleus ont clôturé ce Forum le dernier jour aux Hospices Civils de Lyon. Cette mise en situation fut une vraie journée d'échanges, de prises de contact, une action de terrain qui préparait les élections de décembre. ■

Jérôme Depaix
*Permanent
 Fédéral*

► réglementaire des élections, les différentes instances, le rétro planning,...) et pratique : comment cibler les instances en fonction des enjeux ? Savoir définir une

TÉMOIGNAGES

ODILE : « J'ai le carnet de route pour les élections. Ce forum m'a permis de rencontrer des militants de la Fonction Publique et échanger sur nos expériences. Grâce à ces journées, j'ai pu prendre conscience de notre réseau local et je ne me sens plus isolée, un réseau est créé.

FARIDA : « J'ai appris plein de choses, c'était concret, j'ai découvert des outils ».

ROGER : « Le Forum m'a donné pleins d'idées. Cela m'a beaucoup éclairé. ».

FLORENCE : « en découvrant d'autres compétences, je sais que je peux me tourner vers mon réseau si je rencontre une difficulté. Je me sens plus forte et motivée pour faire gagner mon syndicat ».

DAVID : « Le Forum a été une vraie réussite. Les points bleus se sont bien passés. Chacun a progressé à son rythme. Tout le monde a joué le jeu, chacun a respecté l'autre. Une cohésion s'est créée ».

LA FORMATION

33
STAGES

391
ADHÉRENTS
FORMÉS

Outil indispensable au développement de notre Mouvement CFTC et à la réussite de nos élections, l'offre de formation

fédérale s'adresse aux adhérents des trois pôles couverts par le champ fédéral (sanitaire, social et médico-social)

et relevant tant du secteur privé que du secteur public.

L'ÉQUIPE DE FORMATION :



MARYLISE
LUCAS

Responsable
de formation



MARLÈNE
ODDOZ

Chargée
de formation

2017 UNE ANNÉE FORMATRICE À LA FÉDÉRATION : QUELQUES CHIFFRES...

THÉMATIQUES	STAGES	Nombre de sessions	Nombre de participants	Journées / stagiaires
ACCUEIL ET FORMATION INITIALE	Formation Initiale des Mandatés et Elus	6	59	177
COMMUNICATION ET DÉVELOPPEMENT	Communication orale, Communication écrite et numérique, Développer sa section, Elections professionnelles	5	58	172
RESPONSABILITÉ SYNDICALE EN ENTREPRISE	DP, DS/RSS, CE, Négociations collectives	6	95	226
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	CHSCT, RPS, Prévention des TMS	5	53	159
DROIT DU TRAVAIL ET DÉFENSE DU SALARIÉ	FPC/GPEC, Rupture du contrat de travail	2	22	65
MODULES LOCAUX SPÉCIFIQUES FPH	Droit syndical, législation et réforme hospitalière, Retraites dans la FPH, CTE	4	52	114
SESSIONS SPÉCIFIQUES APHP	FIME, Droit syndical, législation et réforme hospitalière, Développer sa section	3	29	85
PILOTAGE DES STRUCTURES	Responsables de syndicat, COSIMO	2	17	43
TOTAL		33	391	1 041

SYNDICALE



© DR

2018 UN PLAN DE FORMATION AU PLUS PRÈS DE VOS BESOINS

Vous trouverez, ci-dessous, le tableau des stages pour lesquels des places sont encore disponibles :

FORMATIONS TOUS SECTEURS	
MODULES	PUBLIC CONCERNÉ
Communication écrite et numérique → 5-6-7 juin	Militants avec mandat ayant suivi la formation FIME
Prévention des TMS → 19-20-21 novembre	Membres des CHSCT
Risques Psychosociaux (RPS) → 12-13-14 novembre	Membres des CHSCT, DP, CE, DS, RS
Développer sa Section Syndicale → 25-26-27 septembre	Militants en charge du développement ayant suivi la formation FIME
Responsables de Syndicat → 9-10-11 octobre	Militants en charge du développement ayant suivi la formation FIME
COSIMO → 20-21 septembre	Trésoriers et personnes en charge de la comptabilité

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 terme de formation.

CONTACT SERVICE FORMATION : 01 42 58 98 31

FORMATIONS SPÉCIFIQUES SECTEUR PRIVE	
MODULES	PUBLIC CONCERNÉ
Délégué du Personnel → 16-17-18 mai	DP ayant suivi la formation FIME
DS / RSS → 28-29-30 mai	DS et RSS ayant suivi la formation FIME
Négociations Collectives → 26-27-28-29 juin	DS et représentants syndicaux au CE
FPC / GPEC → 28-29-30 novembre	Tout militant ayant suivi la formation FIME
Exécution du contrat de travail → 2-3-4 octobre	Militants actifs (Responsables de syndicat, DP, CE, DS)
<i>À noter : les adhérents du secteur privé intéressés par une formation sur les CSE sont priés de se manifester auprès du service Formation.</i>	

FORMATIONS SPÉCIFIQUES SECTEUR PUBLIC	
MODULES	PUBLIC CONCERNE
Réussite des élections professionnelles → 22-23-24 mai → 29-30-31 mai	Responsables de section, militants actifs (membres CTE, CAP) et futurs élus

C'EST REPARTI : LE SYNDICAT
CFTC SANTÉ-SOCIAUX NORD

DANS LA COURSE POUR LA BONNE CAUSE !

Fort de son expérience, riche en émotions et en belles rencontres, le syndicat renoue avec l'association des ch'tis coureurs pour cette 3^{ème} édition du Trail Urbain de Caudry !

200 bénévoles... 900 participants l'année dernière... 1200 attendus cette année : Le trail de Caudry est organisé par une bande d'amis réunis autour d'une simple et unique cause, améliorer la qualité de vie des personnes atteintes d'un cancer dans la région haut de France. Le syndicat Santé ne pouvait que s'y associer. En 10 ans, près de 300 000 euros ont été reversés entre Caudry, Cambrai, Valenciennes, Saint Quentin, Lille, Arras etc... dans le but de redonner le sourire un instant aux personnes qui en ont besoin.

La **CFTC** et le sport, des valeurs communes : Solidarité, respect, loyauté, plaisir. Grâce à ce partenariat, la **CFTC** a engagé une équipe de 20 coureurs et marcheurs portant nos couleurs sur un parcours de 13km. Ils n'ont pas

démérité puisque deux coureurs **CFTC** figuraient dans les 10 premiers de la course, l'un des deux étant 5^{ème} au classement général !



Au-delà de l'engagement pour cette belle cause, ce week-end sportif a été l'occasion de faire connaître notre syndicat au grand public : stand au village des dossards, interview sur la radio locale, distribution de flyers, jeux et goodies. L'engouement

fut réel de part et d'autre et nous pousse à reconduire cette année.

Laser game, bowling, EPHAD, Mairie, Musée de la dentelle, bibliothèque et bien d'autres bâtiments traversés par la course en 2017... Gageons que le cru 2018 nous réserve d'autres belles surprises !

Donc rendez-vous est pris pour cette nouvelle édition ... À vos marques, prêt partez pour le 21 et 22 avril 2018 ! ■

L'équipe syndicale
CFTC
du Nord



© PHOTOS : DR



G R O U P E
vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 [@Groupe_VYV](https://twitter.com/Groupe_VYV)



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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES