

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Dossier : Élections du 6 décembre,
dernière ligne droite

Juridique : quelques points
importants sur le CSE

Actualité : La pauvreté,
dernière de cordée

Syndicat

CFTC

Santé
Sociaux

N° 311

ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE

JEUDI 6
DÉCEMBRE
2018

Syndicat

CFTC

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.





LA NOTION DE SERVICE PUBLIC N'EST NI À CONSERVER NI À RÉNOVER

ELLE DOIT ÊTRE POUR PRÉCEDER L'ÉVOLUTION

Avec cette phrase extraite du thème de son 28^{ème} Congrès à Strasbourg en 1991, la Fédération anticipait déjà les évolutions qui vont transformer la Fonction Publique ces prochaines années, dans le cadre du rapport du « Comité Action Publique 2022 ». La **CFTC** appelait alors à la construction d'un Service Public dans le cadre européen du Marché unique, qui entrerait en vigueur le 1^{er} janvier 1993.

Presque 30 années plus tard, la **CFTC** devrait se réjouir de la concertation lancée par le Gouvernement sur la refondation du contrat social avec les agents publics. Celle-ci vise à « moderniser le statut de la fonction publique et à y apporter des souplesses nécessaires ». La **CFTC** était prête à participer à cette refondation dans un cadre négocié pour une évolution apaisée. Mais la méthode du Gouvernement menant de front les concertations et les discussions relatives aux revalorisations de traitements entretient un flou préjudiciable à d'éventuelles avancées. Peut-être est-ce volontaire ? Devons-nous alors cautionner une concertation qui semble s'apparenter à la démolition de notre statut ?

“Il est sans doute temps de nous réinventer pour continuer à servir”

Pour la **CFTC**, l'exercice reste périlleux. La Fédération a toujours participé aux grandes étapes qui ont marqué les évolutions sociales de notre pays. Aussi devrions nous peut être nous interroger sur cette volonté de défense de nos acquis, risquant ainsi de susciter encore plus le désintérêt des générations qui arrivent, dans un monde professionnel en plein bouleversement. Peut-être devons-nous repenser nos modes de fonctionnement pour porter les attentes de nos collègues, être plus visibles et lisibles ?

Il est sans doute temps de nous réinventer pour continuer à servir ! Et ce à moins de 70 jours des élections de la Fonction Publique ! Il n'est pas encore trop tard... ■

Le Secrétaire Général
Patrick Mercier



2019, LA CFTC A 100 ANS



37^{ÈME} CONGRÈS DE LA FÉDÉRATION CFTC SANTÉ SOCIAUX

En 2019, année du centenaire de la **CFTC**, notre Fédération tiendra son 37^{ème} Congrès du mercredi 15 mai au vendredi 17 mai. Temps fort de notre vie fédérale et militante, celui-ci se déroulera à Paris au sein de l'Espace St Martin. Comme pour chaque Congrès, la Fédération précisera, par envoi de circulaires aux structures, les modalités d'inscription et le déroulement du Congrès. ■

SOMMAIRE VHS N°311



ÉLECTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE

ÉDITO :

→ PAR PATRICK MERCIER,
SECRETÁIRE GÉNÉRAL..... 3

DOSSIER :

→ ÉLECTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE :
DERNIÈRE LIGNE DROITE 6/9

JURIDIQUE :

→ CSE : QUELQUES POINTS IMPORTANTS 13/14
→ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES :
HOMME-FEMME 15

ACTUALITÉ :

→ SECTEUR DU HANDICAP :
UNE PROFONDE MUTATION 10
→ CABINETS MÉDICAUX :
L'HORIZON SE DÉGAGE 11
→ PHARMACIE :
TOILETTAGE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE 12
→ INARIC ARCHI 21
→ LA PAUVRETÉ :
DERNIÈRE DE CORDÉE 22/23
→ 3^{ÈME} TROPHÉE DES NOUNOUS :
VALORISER UNE PROFESSION 24

SPE

→ RÉMUNÉRATION : NOUVELLE GRILLE
CONVENTIONNELLE DES SALAIRES
ÉTENDUE 17
→ REPORT DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE
DE L'IMPÔT SUR LE REVENU 20

À LA MÉMOIRE DE :

→ GENEVIÈVE DETANTE 25

REMERCIEMENTS :

→ MONSIEUR HOGUET : 26/27



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

Directeur de la publication :

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



P.10



PAUVRETÉ, DERNIÈRE DE CORDÉE

P.10



TOILETTAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

P.10



MONSIEUR HOGUET





DERNIÈRE LIGNE DROITE

AVANT L'ÉCHÉANCE DU 6 DÉCEMBRE 2018

LES DATES IMPORTANTES :

- affichage des listes électorales le **vendredi 5 octobre 2018** ;
- dépôt des listes de candidats le **jeudi 26 octobre 2018** ; *
- affichage des listes de candidats le **mercredi 12 novembre 2018** ;
- jour du scrutin le **jeudi 6 décembre 2018** ; *
- communication des résultats provisoires nationaux le **mardi 11 décembre 2018** ;
- dévolution des sièges au Conseil supérieur de la FPH et au Conseil commun de la Fonction Publique le **jeudi 20 décembre 2018** ;

** (Attention, en cas de vote électronique, la date de dépôt peut être avancée jusqu'à une semaine si le vote électronique se fait sur une période de 7 jours, entre le 30 novembre et le 6 décembre par ex).*



© Sashkin - Fotolia

LES NOUVEAUTÉS DE CE SCRUTIN

1 MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

Cette commission concerne tous les agents en CDD et en CDI.

Cette nouvelle CCP est pour **les agents contractuels**, à quelques détails près, ce que sont les CAP pour les agents titulaires.

L'arrêté du 8 janvier 2018

relatif aux commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de la fonction publique hospitalière précise exactement le fonctionnement de cette nouvelle instance.

Les points importants à retenir :

- une CCP par département.
- cette seule CCP regroupe tous les corps de métiers occupés par des agents contractuels ;
- une liste de candidats à proposer parmi les électeurs contractuels ayant au moins 3 mois de présence.

★ **Les attributions obligatoires** : Les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives :

- aux licenciements intervenant postérieurement aux périodes d'essai ;
- aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

En outre, les décrets du 21 mars 2014 et du 3 novembre 2014 ont étendu le champ de compétences de cette instance à plusieurs titres.

Dans le cadre de la procédure applicable à l'entretien professionnel, désormais encadrée par le décret du 17 janvier 1986, la CCP est amenée à examiner les demandes de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (*III de l'article 1-4 du décret du 17 janvier 1986 modifié par*

le décret du 21 mars 2014). Il convient de noter que le résultat des entretiens professionnels constitue un des critères de réévaluation de la rémunération. Le décret du 3 novembre 2014 a également élargi les compétences obligatoires des CCP au non renouvellement des contrats des personnes investies d'un mandat syndical et au réemploi susceptible d'intervenir lorsqu'une personne recouvre les conditions nécessaires au recrutement après les avoir perdues (*article 45-1 du décret du 17 janvier 1986*).

Par ailleurs, ce même décret rend obligatoire l'information de la CCP quant aux motifs qui empêchent le reclassement des agents dans les conditions prévues au 3° de l'article article 17-3 et à l'article 45-5 du décret du 17

janvier 1986. En cas de licenciement des représentants syndicaux, la consultation de la CCP doit intervenir avant l'entretien préalable (article 47-2 du décret du 17 janvier 1986).

Enfin, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature (décret d'application de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012), prévoit que les CCP sont obligatoirement consultées sur les décisions refusant l'autorisation de télétravail (article 10 du décret du 11 février 2016).

★ **Les attributions facultatives** :

L'article 1-2 du décret du 17 janvier 1986 précise que les CCP peuvent par ailleurs être consultées sur toute question



LE 6 DÉCEMBRE

▶ d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

★ Électeurs :

Sont électeurs au titre de la commission, les agents contractuels employés par un établissement ayant son siège dans le département et qui sont en activité, en congé rémunéré, en congé parental ou mis à disposition d'une organisation syndicale à la date du scrutin. En outre, **ces agents doivent bénéficier**

d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de deux mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins deux mois.

★ Candidats :

Sont éligibles au titre d'une commission les agents inscrits sur la liste électorale et qui, à la date du scrutin, sont en fonction depuis au moins 3 mois dans l'établissement. Toutefois, ne sont pas éligibles :

1- Les agents en congé de

grave maladie ;

2- Les agents ayant fait l'objet d'une exclusion temporaire de fonction d'au moins trois mois à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste dans leur dossier ;

3- Les agents frappés de l'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L.6 du code électoral.

NOMBRE DE CANDIDATS À PRÉSENTER EN CCP :

pour un effectif inférieur ou égal à **200** agents

deux titulaires, deux suppléants.

pour un effectif de **201** à **500** agents

trois titulaires, trois suppléants.

pour un effectif de **501** à **1 000** agents

quatre titulaires, quatre suppléants.

pour un effectif de **1 001** à **2 000** agents

cinq titulaires, cinq suppléants.

pour un effectif supérieur à **2 000** agents et plus

six titulaires, six suppléants.

2 ÉQUILIBRE FEMME/ HOMME SUR LES LISTES PRÉSENTÉES

Pour les scrutins de liste concernant le CTE, les CAPL, les CAPD et la CCP, les listes présentées par les organisations syndicales devront être le reflet de la liste électorale. **Il n'intervient pas pour les désignations aux instances CHSCT, Conseil de surveillance, CME.**

Si la liste électorale est

composée par exemple de 30% d'hommes et 70% de femmes, votre liste de candidats devra respecter ce pourcentage.

Prenons un exemple pour le CTE d'un établissement de 3000 agents où la **CFTC** devra présenter une liste complète de 15 titulaires et 15 suppléants. Sur ces 3000

agents, 2400 (80%) sont des femmes et 600 sont des hommes soit 80% de femme et 20% d'homme.

Ces % sont affectés aux 30 candidats présentés par la **CFTC**, ce qui signifie que la liste sera composée de :
 $20\% \times 30 \text{ candidats} = 6 \text{ hommes}$ et $80\% \times 30 \text{ candidats} = 24 \text{ femmes}$.

L'organisation syndicale présentera la liste dans l'ordre qu'elle a choisi sans qu'il y ait une quelconque alternance homme femme. Vous devez simplement respecter le % de femmes et d'hommes sur votre liste.

Prenons un 2^{ème} exemple toujours pour le CTE avec un établissement de 1650 agents dont 550 sont des hommes (33,34%) et 1100 sont des femmes (66,66%).

L'organisation syndicale devra présenter 24 candidats (12 titulaires et 12 suppléants). La liste présentée sera composée de :

$66,66\% \times 24 \text{ candidats} = 15,99 \text{ femmes et } 33,34\% \times 24 = 8,01 \text{ hommes.}$

Dans ce cas particulier, **c'est l'organisation syndicale qui choisira entre 2 possibilités** en fonction de l'arrondi inférieur ou supérieur, à savoir : **16 femmes et 8 hommes ou 15 femmes et 9 hommes.**

En cas de liste incomplète pour le CTE, le calcul se fera en fonction du nombre de candidats présentés par l'organisation syndicale.

Pour les CAPL, CAPD et CCP le principe reste le même.

Prenons par exemple la CAPL N°2 qui est constituée de 450

agents dont 50 hommes (11,12%) et 400 femmes (88,88%).

Il vous faut présenter 6 candidats (3 titulaires et 3 suppléants) pour cette CAPL. La liste présentée sera composée de :

$88,88\% \times 6 \text{ candidats} = 5,33 \text{ femmes et } 11,12\% \times 6 \text{ candidats} = 0,67 \text{ homme.}$

Dans ce cas particulier, c'est l'organisation syndicale qui choisira entre 2 possibilités en fonction de l'arrondi inférieur ou supérieur, à savoir :

5 femmes et 1 homme ou 6 femmes et aucun homme.

3 POSSIBILITÉ DU VOTE ÉLECTRONIQUE

Pour ces différents scrutins, chaque établissement pourra décider du mode électoral :

- vote classique papier, urne et isoloir ;
- vote par correspondance;
- vote électronique ;

Le type de vote est discuté en CTE avec le Directeur de l'établissement qui a la décision finale. Vous avez la possibilité de panacher différents types de vote, par exemple :

Le CTE et les CAPL sont en vote électronique mais le vote CAPD et CCP en vote papier.

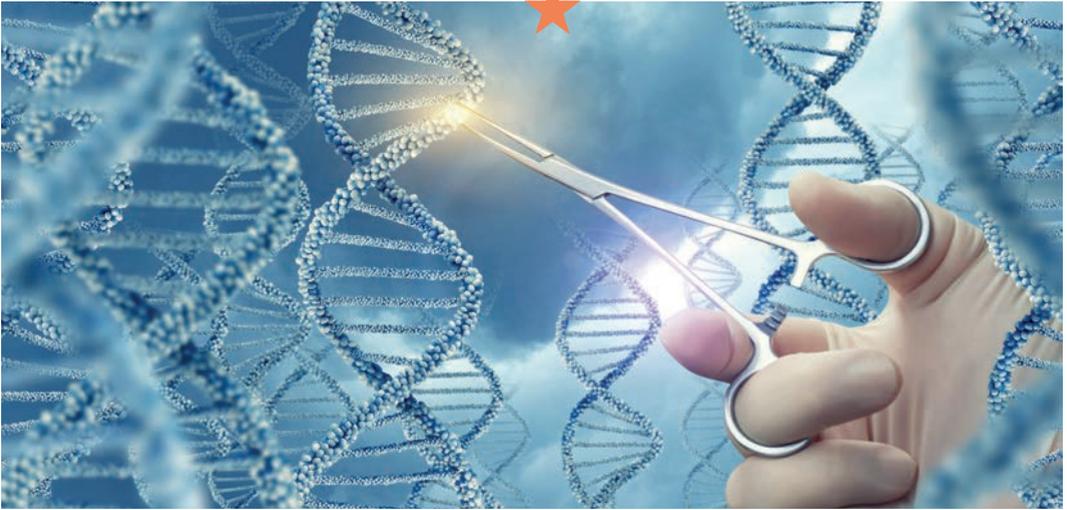
Dans tous les cas, vous devrez négocier entre organisa-

tions syndicales et Direction, le protocole électoral qui précise les modalités de vote, les dates, la composition et l'implantation des bureaux de vote, ainsi que les spécifi-

cités du vote électronique. ■

Christian Cumin
Permanent Fédéral de
la Fonction Publique





© Natali_Mis - stock.adobe

UNE PROFONDE MUTATION

Toute la politique des travailleurs en situation de handicap risque de changer !

Le 5 juin 2018, Muriel Pénicaud ministre du travail et Sophie Cluzel, secrétaire d'état chargée des personnes handicapées, ont présenté un point d'étape (fin de la 1^{ère} phase de concertation) sur la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les changements :

- simplification des démarches des entreprises à l'échéance de janvier 2020. L'obligation d'emploi sera calculée automatiquement via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ;
- les organismes collecteurs seront l'URSSAF et la Mutualité Sociale Agricole ;
- à compter du 1^{er} janvier 2020, toutes les entreprises se verront obligées de faire la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ; même les TPE (très petites entreprises = les moins de

11 salariés). mais ces dernières ne seront pas pénalisées financièrement ;

- l'éducation nationale et l'ensemble de la fonction publique seront soumises à l'obligation de déclaration à partir du 1^{er} janvier 2020 pour la première et 2022 pour la seconde.

Le taux d'emploi quant à lui reste inchangé à 6%.

La deuxième phase devrait compléter la liste des changements.

Quid de l'avenir de l'association **OETH** dans ce paysage qui subit une profonde mutation avec cette annonce et qui malgré les bons résultats de son travail risque de se retrouver sur la sellette. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale
Adjointe

L'HORIZON SE DÉGAGE

Projet de diplôme des « assistantes médico-technique* ».

Le gouvernement qui souhaite que la formation tout au long de la vie professionnelle soit une réalité et permette de faire « monter en compétences » les moins diplômés se traduit dans les faits. Pour preuve, la DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins) nous a enfin accordé un entretien pour évoquer le projet de formation des assistantes médicales que la branche porte depuis trois ans. La CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle) de la branche des cabinets médicaux a pu expliquer la démarche auprès du service de la DGOS. Réponse positive de ce dernier qui nous a incités à le saisir officiellement pour qu'il puisse nous répondre en précisant les limites juridiques de ce projet pour éviter d'empiéter sur les professions de santé réglementées. Ce diplôme ou titre s'adressera aux secrétaires médicales désireuses d'évoluer soit au sein de leur cabinet, ou de se former

pour aller vers une autre spécialité, donnant ainsi une perspective d'évolution de carrière. Nous pensons que cela permettra de pérenniser la profession qui est mise à mal par l'émergence des plateformes téléphoniques ou autres prises de rendez-vous en ligne. Elle permettra également la reconversion des aides soignantes dont la carrière est très usante ; enfin, elle répondra aux besoins des médecins de spécialités qui nécessitent des actes techniques qui ne relèvent pas des compétences d'une secrétaire médicale. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous pour vous tenir informés de l'avancée des travaux de la CPNEFP. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Marie-Josée Padiolleau
Négociatrice

**intitulé susceptible d'évoluer lors de l'avancement des travaux.*



TOILETTAGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE (SUITE)

Le travail pour mettre à jour et rendre plus lisible le texte de la Convention Collective des pharmacies se poursuit.



Après le premier avenant signé en 2017, le 2 juillet de cette année les partenaires sociaux ont signé un deuxième avenant qui continue le « toilettage » de la convention collective de la pharmacie d'officine. Mettre le texte en conformité par rapport aux évolutions du code du travail et le rendre plus lisible, accessible, sont les objectifs.

Celui de 2017 traitait de :

- maternité, paternité et adoption ;
- indemnités de licenciement ;
- congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté ;

Celui-ci porte sur les sujets suivants :

Les salaires pour lesquels le texte apporte des modifications et introduit, dans la notion de « à travail égal salaire égal », l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il apporte des précisions pour

le personnel polyglotte, le titre de conseiller en dermo-cosmétique, les différents CQP, la réalisation de préparations pharmaceutiques et le travail en sous-sol.

L'article sur les jeunes salariés aussi a été « toiletté » de même que celui sur l'ancienneté, l'embauche, la période d'essai pour les cadres et les non cadres. Le thème du licenciement a été retravaillé par rapport à l'avenant de 2017 pour prendre en compte les évolutions législatives intervenues durant l'année 2017. Vous pouvez prendre connaissance du texte de l'avenant sur notre site :

www.cftc-santesociaux.fr ou sur www.droits-pharmacie.fr ■

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

COMITÉ SOCIAL & ÉCONOMIQUE

QUELQUES POINTS IMPORTANTS

À l'heure où les premières sessions de formations CFTC relatives au CSE ont lieu, il apparaît important de faire un focus sur certains points ayant fait l'objet d'échanges importants entre les stagiaires et les formateurs.

1 FIN PROGRAMMÉE DES ACCORDS COLLECTIFS RELATIFS AUX ANCIENNES IRP

Les accords collectifs d'entreprise ou de branche relatifs au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) deviennent caducs à la date du 1^{er} tour des élections du CSE.

Autrement dit, les dispositions actées dans ces accords ne s'appliquent pas au CSE.

Ainsi, si un accord collectif prévoit, par exemple, le bénéfice d'heures de délégation supplémentaires pour le secrétaire du CE, sans un nouvel accord maintenant cet avantage pour le secrétaire du CSE, cette disposition ne s'applique pas au CSE. Pensez donc à négocier un nouvel accord d'entreprise pour maintenir les avantages actés dans ces accord devenus (ou prochainement) obsolètes.

2 PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS DU CSE (articles L. 2315-21, L. 2315-27 et L. 2315-28 du code du travail)

Dans les entreprises de moins de 50 salariés : le CSE se réunit au moins une fois par mois.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés : un accord collectif d'entreprise ou, en l'absence de DS, un accord entre l'employeur et le CSE adopté à la majorité de ses membres titulaires peut définir le nombre de réunions annuelles du CSE, qui ne peut être inférieur à 6. À défaut d'accord, le CSE est réuni au moins une fois par mois dans les entreprises d'au moins 300 salariés et au moins une fois tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Au moins 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité



QUESTIONS-RÉPONSES SUR LE CSE & LA RCC

Le ministère du Travail a mis en ligne sur son site internet www.travail-emploi.gouv.fr :

• **UN GUIDE RELATIF AU CSE** intitulé « Comité social et économique 100 questions-réponses ». Ce document a pour objectif d'apporter des réponses concrètes aux questions que peuvent se poser les

représentants du personnel et les employeurs sur la mise en place du CSE, ses attributions et son fonctionnement ;

• **UN DOCUMENT DE 25 « QUESTIONS-RÉPONSES »** relatif à la rupture conventionnelle



collective (RCC), (dispositif, négocié avec les délégués syndicaux, de départs volontaires collectifs sans avoir à justifier d'un motif économique). Ces questions-réponses apportent des réponses concrètes quant à la mise en œuvre de la RCC.

et conditions de travail.

Par ailleurs, le CSE est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'événement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

En plus de ces réunions, peuvent être organisées des réunions exceptionnelles à la demande de la majorité des membres titulaires du CSE.

3 PRÉSENCE DES SUPPLÉANTS AUX RÉUNIONS ?

(article L. 2314-1 du code du travail)

Désormais, seuls les élus titulaires peuvent participer aux réunions du CSE. Le code du travail prévoit que le suppléant assiste aux réunions uniquement en l'absence du titulaire. Toutefois, un accord collectif ou un accord conclu avec la majorité des membres titulaires du CSE peut prévoir la présence des suppléants aux réunions du CSE.

Selon le ministère du Travail, l'ordre du jour des réunions du CSE doit être communiqué par le président aux membres du CSE qu'ils soient

titulaires ou suppléants, cette transmission ayant pour effet d'informer le suppléant de l'ordre du jour pour qu'il puisse remplacer le titulaire.

4 LIMITATION DU NOMBRE DE MANDATS SUCCESSIFS

(article L. 2314-33 du code du travail)

Le code du travail prévoit désormais que le nombre de mandats successifs des élus du personnel soit limité à trois, excepté :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés, si le protocole d'accord préélectoral le prévoit.

Selon le ministère du Travail, la limitation du nombre de mandats successifs ne s'applique que pour les mandats d'élus au CSE, et donc, à partir de la mise en place du premier CSE. Elle ne s'appliquerait donc pas rétroactivement aux mandats des élus des anciennes institutions de représentation du personnel (IRP). Les mandats des délégués du personnel, des membres élus du comité d'entreprise, du CHSCT, ou de la délégation unique du personnel arrivant à échéance après la publication de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ne seraient pas pris en compte dans le décompte du nombre. ■

Eugénie Santiago
Juriste

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

HOMME-FEMME

Compte tenu des nombreuses questions soulevées sur le terrain sur ce point, voici un rappel des règles à respecter pour établir une liste de candidats (titulaires et suppléants).

1 Proportion d'hommes et de femmes conforme à la composition du collège

Chaque liste de candidats doit comporter un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale. Dans cette optique, le protocole d'accord préélectoral (PAP) doit mentionner la proportion de femmes et d'hommes composant chaque collège électoral.

Lorsque le calcul de proportion d'hommes et de femmes n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à élire pour chacun des deux sexes, on arrondit :

- à l'entier supérieur en cas de décimale supérieure ou égale à 5 ;
- à l'entier inférieur en cas de décimale stric-

tement inférieure à 5. Lorsque ce calcul conduit à exclure totalement la représentation d'un sexe, la liste de candidats peut tout de même comporter un candidat du sexe qui, à défaut, ne serait pas représenté. Toutefois, ce candidat ne peut pas être en première position sur la liste.

2 Alternance homme-femme ou femme-homme

Chaque liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes en fonction de la proportion hommes-femmes de chaque collège. Chaque liste peut commencer librement par un homme ou une femme (sauf exemple vu au point 1).

ATTENTION, il a été jugé que, dans le cas où plusieurs sièges sont à pour-

voir dans un collège, une organisation syndicale ne peut pas présenter une liste ne comportant qu'un seul candidat. En effet, dans une entreprise où un des collèges était composé à 77% de femmes et à 23% d'hommes, l'élection d'un candidat masculin a été annulée car la liste ne comportait que son nom (Cass. soc., 9 mai 2018, n°17-14088).

Par ailleurs, le PAP ne peut pas prévoir des règles contraires au principe de proportionnalité et d'alternance femme-homme dans la composition des listes de candidats.

Le non-respect de l'ensemble de ces règles peut entraîner l'annulation de l'élection de certains candidats. ■



Eugénie Santiago
Juriste



GRUPE
vyv

Burn-out : quand le stress et l'excès de travail conduisent à l'épuisement

Excès de travail sur une période prolongée, stress permanent... deux situations qui vont amener l'individu à s'épuiser mentalement et physiquement en essayant d'atteindre l'objectif fixé. C'est le burn-out. Pour autant, l'épuisement professionnel n'est pas une fatalité à condition de réagir à temps. Explications.

Le burn-out : un état d'hyper-stress

Terme anglo-saxon qui signifie littéralement « se consumer de l'intérieur », le burn-out correspond à un véritable effondrement professionnel associé à une fatigue profonde.

Il apparaît lorsque l'individu a dépassé ses capacités d'adaptation au stress et utilisé toutes ses « ressources ».

On estime qu'un à cinq ans peuvent suffire pour mener à un burn-out. Caractérisé par une forte composante émotionnelle, le burn-out va se traduire par un arrêt de l'épanouissement au travail et de l'investissement personnel. Derrière le retentissement professionnel et social se cache un autre danger pour l'individu épuisé : l'apparition de pathologies sévères, comme l'infarctus du myocarde ou l'accident vasculaire cérébral.

Le burn-out : des terrains plus favorables que d'autres

Burn-out ne signifie pas nécessairement charge de travail élevée, mais difficulté à y faire face. En d'autres termes, l'apparition d'un burn-out dépend de la capacité de l'individu à résister au stress professionnel et à la charge de travail.

Il résulte plus de la façon de percevoir les choses ou de les appréhender que de l'intensité de l'agent « stressé ».

Repérez les signaux d'alerte du burn-out

Avant l'effondrement proprement dit, le burn-out va se signaler par un cortège de signes. Autant de signaux d'alerte qu'il va falloir écouter afin de stopper le processus à temps en « levant le pied » : maux de tête ou de dos, palpitations, troubles du sommeil, consommation accrue d'alcool ou de tabac, émotivité exacerbée, grande fatigue et incapacité à récupérer, manque d'appétit, travail intense, mais rendement en baisse, irritabilité, indifférence généralisée, isolement social. S'ajoutent à ces manifestations un désintérêt profond pour le travail, une dépréciation de soi-même, des sentiments de frustration, d'impuissance, d'incompétence et de déprime, qui conduisent à l'impossibilité de travailler et à l'arrêt de l'activité.

10 MOYENS EFFICACES D'ÉVITER LE BURN-OUT

- 1. S'interroger sur ses motivations** : des attentes trop fortes conduisent au désenchantement.
- 2. Être conscient de ses possibilités** : s'accorder de la valeur.
- 3. Clarifier le sens de ses actions** : ne pas se tromper d'engagement.
- 4. Revoir son mode de vie** : équilibrer travail et vie privée.
- 5. Accorder du temps à ses loisirs et à sa vie de famille.**
- 6. Renouer le lien** : dialoguer avec l'entourage, développer le travail en équipe.
- 7. Hiérarchiser ses activités** : définir des priorités et privilégier celles qui ressourcent et procurent du plaisir.
- 8. Déléguer une partie de son travail.**
- 9. Prendre du recul face aux événements** : en diminuant notamment la dimension affective dans les rapports avec les autres.
- 10. Privilégier l'hygiène de vie** : alimentation, sport, suppression des excitants et autres substances addictives.

relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Retrouvez plus d'informations sur www.lasantegagneentreprise.fr



VOILÀ ENFIN L'APPLICATION DE L'AUGMENTATION DES SALAIRES DE 2017 !



L'arrêté du 2 juillet dernier vient de rendre obligatoire l'application des dispositions de l'accord du 27 octobre 2017 relatif à la grille des taux minimaux des personnels pour tous les employeurs qui appliquent la convention collective des cabinets dentaires.

◀ SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ▶

RÉMUNÉRATION

NOUVELLE GRILLE CONVENTIONNELLE DES SALAIRES ÉTENDUE !

Le 24 juillet 2018, un arrêté, paru au journal officiel, étend l'avenant salarial conclu par la branche depuis le 12 janvier 2018. Voici ci-dessous le tableau conventionnel des salaires minimaux applicable depuis le 1^{er} août 2018.

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration pour certification de branche	Salaire horaire brut avec certifications de branche	Salaire mensuel brut avec certifications de branche (174 heures)
I	9,98	1 736,52	3 %	10,28	1 788,72
II	10,01	1 741,74	3 %	10,31	1 793,94
III	10,21	1 776,54	3 %	10,52	1 830,48
IV	10,40	1 809,60	3 %	10,71	1 863,54
V	10,60	1 844,40	4 %	11,02	1 917,48
VI	11,12	1 934,88	4 %	11,56	2 011,44
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			
IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			



© Photographie.eu - dglimages Andrey Popov, lenets, Iain - Adobe Stock.

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

AU QUOTIDIEN COMME EN CAS DE COUP DUR, KLESIA accompagne les plus fragiles de ses clients en privilégiant quatre axes : le soutien aux personnes en situation de handicap, l'aide aux aidants, le bien-vieillir et l'accompagnement du grand âge. Quatre défis prioritaires pour nos Fédérations Agirc-Arrco dans une société qui vieillit.

KLESIA ne se contente pas d'une prise en charge financière en cas de maladie, mais propose des actions de prévention sur des problématiques majeures de santé publique.

Depuis de nombreuses années, les caisses de retraite Agirc et Arrco des groupes de protection sociale (tels que KLESIA) accompagnent. Vous cotisez, vous bénéficiez de cet accompagnement :

→ Soutenir les familles touchées par le handicap

L'accompagnement des personnes en situation de handicap est l'un des axes majeurs de la politique d'Action sociale de KLESIA. A travers des aides individuelles, le Groupe contribue à l'aménagement de l'habitat et de l'environnement de vie, à la formation ou à l'accès à l'emploi afin de favoriser l'autonomie.

→ Accompagner les proches aidants

Pour KLESIA, l'innovation sociale, c'est apporter son soutien à ceux qui facilitent, par leur présence, la vie quotidienne d'une personne en perte d'autonomie.

→ Proposer des lieux de vie adaptés

Le Groupe guide les personnes concernées et leurs familles dans la recherche de solutions d'accueil ou d'hébergement par un service spécifique de conseil et d'orientation. Le Groupe dispose d'établissements d'hébergement pour personnes âgées. Ces établissements du parc des résidences Agirc-Arrco, garantissent un accueil de qualité.

N'hésitez pas et sollicitez le service d'action sociale de votre caisse de retraite qui vous accompagnera dans vos démarches.

→ Prix « Accompagnement Handicap »

Chaque année KLESIA récompense les initiatives les plus exemplaires. Les Projets présentés doivent s'adresser aux personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie. Les domaines d'intervention sont multiples : accueil, hébergement, habitat, aide à la vie quotidienne, aide à domicile, scolarité, formation, soins, prévention...

REPORT DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE DE L'IMPÔT SUR LE REVENU

Face aux difficultés de mise en place dans l'emploi à domicile, le gouvernement a annoncé un report de la réforme pour les salariés rémunérés par le biais de chèques emploi service universel (CESU) ou par Pajemploi.

Pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ne débiterait qu'en 2020 et, concernant les revenus de 2019, ces salariés devront payer l'impôt sur ces revenus, non pas en 2019, mais en 2020. Ainsi, les salariés de ce secteur paieront en 2020 l'impôt sur les revenus de 2020 et de 2019 ! Ils auront néanmoins la possibilité, comme le précise le ministre de l'Action et des Comptes Publics, Gérald Darmanin, de verser des acomptes volontaires en 2019. Quelle belle mesure de simplification pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur ! ■

Aurélien Sagez

Chargée de mission, Référente SPE



© Shotsstudio - Stock.adobe

◀ RÉSULTATS D'ÉLECTIONS ▶

ANDLAU

IDCC 0413

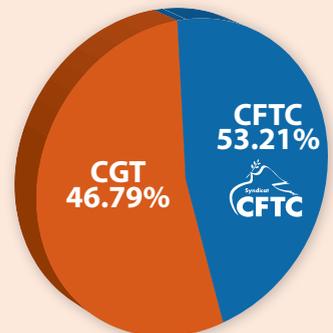
ÉLECTEURS INSCRITS	110	
VOTANTS	90	81,82%
SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMÉS	85	77,27%
CFTC	85	100,00%



ATOUT ÂGE BOURGES

IDCC 2941

ÉLECTEURS INSCRITS	147	
VOTANTS	113	76,87%
SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMÉS	109	74,15%
CFTC	58	53,21%
CGT	51	46,79%





INARIC ARCHI

Nouvel outil de gestion et de suivi des demandes d’Affiliation, de Changement d’Intitulé et de Radiation de Syndicats.

Chacune de ces étapes de la vie syndicale doit faire l’objet de règles et de procédures précises. Le module ARCHI permet de sécuriser juridiquement votre structure dans ces démarches et dans le respect du Règlement Intérieur Confédéral.

ARCHI est un outil intuitif 100% en ligne visant à :

- numériser les demandes, avec des aides à la saisie ;
- garantir la conformité des demandes et le respect des Statuts Confédéraux ;
- assurer la transparence et la traçabilité des dossiers ;
- favoriser la coopération entre les structures ;
- fluidifier la gestion administrative via la validation électronique des documents ;

ARCHI permet notamment :

- **aux Fédérations** : de déposer les demandes et d’émettre leur avis ;
- **aux Syndicats** : de compléter et de valider électroniquement les documents nécessaires à la constitution des dossiers ;
- **aux Unions Départementales et Régionales** : d’émettre leur avis.

Découvrez sans plus attendre votre nouvel outil ARCHI, accessible à l’adresse archi.inaric.fr

Pour vous accompagner dans la prise en main de ce nouvel outil, la confédération a mis en place un guide utilisateur détaillant pas à pas les fonctionnalités de l’outil, que vous trouverez au format PDF dans l’espace adhérent. ■

Patrick Mercier
Secrétaire Général



LA PAUVRETÉ, DERNIÈRE DE CORDÉE ?

Le président de la République devait présenter début juillet la stratégie pauvreté, un des axes majeurs affiché de sa politique.

Mais, pour le plus grand déplaisir de beaucoup, une autre stratégie a présidé à l'Élysée... reportant le rendez-vous à cet automne.

De janvier à mars 2018, sous l'égide d'Olivier Noblecourt, délégué interministériel, se sont déroulées des concertations en vue de l'élaboration d'une stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes. Elle a été bâtie sur le modèle de la co-construction avec respect et écoute. La **CFTC** a été pleinement associée et a demandé à ce que les mesures présentées concernent tous les pans de la société et pas seulement les familles et les jeunes.

Reconnaissance

Aider les plus fragiles à s'en sortir est dans l'ADN de la **CFTC**, qui inscrit son action dans la doctrine sociale de l'Église. Ses militants,

qui sont engagés professionnellement, dans ce domaine œuvrent au quotidien au travers un accompagnement de proximité de qualité. C'est un travail discret, souvent quasiment invisible, qui, pourtant, permet à des personnes – qui ont connu des ruptures – de reprendre, avec fierté, le chemin du travail. Dans ce travail humble, patient et passionnant nos collègues souffrent dans leur corps mais aussi dans leur reconnaissance sociale et salariale. Dans cette construction de la stratégie pauvreté, la **CFTC** a demandé que les travailleurs sociaux ne soient pas oubliés, pour être remplacés par des jeunes en service civique par exemple... Il ne faudrait pas que demain, ceux qui sont au service des plus fragiles le deviennent à leur tour...





“ Il est toujours plus pertinent de faire « avec » les personnes concernées plutôt que de faire « pour ».

Participation

Le 10 juillet 2018, devant le Congrès, à Versailles, le président de la République s'est engagé à ce que les personnes en situation de pauvreté soient mobilisées dans cette stratégie. La **CFTC** se réjouit de cette avancée. Il est toujours plus pertinent de faire « avec » les personnes concernées plutôt que de faire « pour ». Cette vision positive ne portera des fruits que si ces personnes jouent un vrai rôle dans le portage de la stratégie en prenant compte réellement de leurs avis. C'est aussi une manière de vivre cette subsidiarité qui est au cœur des valeurs **CFTC**.

À Versailles, la stratégie a donc été broyée à grand trait mais sans mesure

concrète et surtout sans annonce budgétaire. Refonder un nouveau contrat social, comme le réclame la **CFTC** depuis 3 ans, demande des moyens financiers. Sachant, que l'État s'engage dans une maîtrise de la dépense publique et les départements semblent refuser de payer pour faire vivre la solidarité nationale... il y a de quoi être inquiet. Espérons que la cordée présidentielle saura marcher au pas des plus fragiles et évitera ainsi une avalanche sociale. ■

Pierre-Baptiste
Cordier Simonneau



3^{ÈME} TROPHÉE DES NOUNOUS

Avec une ambition, mettre en valeur une profession souffrant d'un manque de reconnaissance

Pour la troisième année consécutive, la Fédération organise son TROPHÉE DES NOUNOUS, en partenariat avec la FEPEM, l'IRCEM et IPERIA. Il se tiendra le samedi 27 octobre prochain, à l'Espace Saint Martin, 199 bis, rue Saint-Martin 75003 Paris. Les candidatures sont à déposer en ligne sur le site : <http://mercinounou.fr/> La FEPEM est l'organisation

socioprofessionnelle représentative des particuliers employeurs qui contribue à structurer le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers depuis plus de 60 ans. Elle représente les 3,6 millions de particuliers qui emploient à domicile plus d'1,6 million de salariés, véritable société civile organisée qui se déploie pour l'intérêt général. Le Groupe IRCEM est le Groupe de protection sociale des em-

ploi de la famille et des Services à la Personne, salariés de la famille, employeurs et retraités de ce secteur d'activité en France. Depuis 1994, IPERIA œuvre à la reconnaissance et à la valorisation des métiers de la famille et du domicile dans le cadre d'une relation de travail entre un particulier employeur et son salarié. ■

Patrick Mercier
Secrétaire Général

IRCEM
GROUPE

IPERIA
L'INSTITUT

La valeur ajoutée des emplois de la famille

Fepem
FÉDÉRATION DES PARTICULIERS

UNE GRANDE DAME NOUS A QUITTÉS

Geneviève Detante, née Champeau, s'est éteinte le 21 juillet, à l'âge de 73 ans, et nos premières pensées vont à son mari Pierre Detante, leurs filles Magali, Agnès et Frédérique, ainsi que leurs proches.

Geneviève a exercé toute sa carrière à l'hôpital Saint Joseph à Paris XIV, à commencer par ses études d'infirmière à l'IFSI (Institut de Formation en Soins Infirmiers), puis cadre infirmier aux urgences et en hospitalisation, avant de passer cadre supérieur et intégrée à la direction des travaux et aménagements.

Au-delà de ce parcours sans faute, Geneviève fût une personne très engagée auprès de ses collègues et notamment sous la bannière **CFTC** qu'elle aura porté aux sommets de la représentativité locale, en n'oubliant pas que l'hôpital était un fief CGT avant son engagement.

Ayant occupé tous les postes et mandats de représentante du personnel, Geneviève s'est également investie dans le syndicat régional privé de 1987 à 2003, et même au niveau national puisqu'elle fût élue Secrétaire Générale de la Fédération Santé Sociaux de 1978 à 1980.

Personnellement, Geneviève m'a accueilli dans

la section en 1985 et j'ai tout appris d'elle, notamment dans la délégation **CFTC** au sein de la commission paritaire de la CCN 1951, où elle faisait figure de leader, respectée autant par les autres syndicats que crainte par les employeurs tant ses interventions étaient motivées et percutantes.



En fin de parcours, et pour poursuivre son action, Geneviève a intégré notre délégation **CFTC** au Conseil de Prud'hommes de Paris, où nombre de collègues se souvient de son implication dans les délibérés pour défendre

notre vision d'un syndicalisme actif, compétent et responsable.

Il convient donc de saluer cet engagement entier et fidèle qui aura contribué à construire notre mouvement sur près de quarante ans au service de la solidarité. Chapeau bas.

Adieu Geneviève et merci pour tout. ■

Denis Lavat

Ex-apprenti **CFTC**



La délégation du SPIF : G. Arshak - J. Teuillère - M. Gébusson - J.-P. Errecalt - C. Teul - G. Detante - G. Lemonnier - L.-M. Lesage - G. Amlot - Y. Pidery (1974 Tours)



MONSIEUR HOGUET

**Veillez décliner vos noms, âge et qualité :
André Hoguet, 76 ans, Breton
de naissance et CFTC d'adoption**

Voici, résumée en une phrase, la carrière d'un militant de cœur et d'esprit. André adhère à la **CFTC** en mai 1964, quelques mois avant cette grande déchirure, jamais refermée, du soir du 7 novembre.

André ne sait pas encore qu'il donnera à la **CFTC** 54 ans de sa vie (à ce jour) essayant de concilier selon une formule qui nous est chère, **vie professionnelle et vie familiale**, souvent au détriment de cette dernière.

Dès 1976 au Congrès de Mulhouse, il intègre le Bureau Fédéral en tant que Vice-président. Les Congrès passent, André demeure, toujours fidèle au poste. Après 27 an-

nées et 10 mandats successifs, comme Vice-président, secrétaire adjoint puis de nouveau vice-président, rattrapé par l'âge de la retraite professionnelle, il devient vice-président d'honneur au Congrès de Gujan-Mestras en 2003.

Résumer la carrière syndicale d'André en une page est impossible tant son parcours militant fut riche de conseils aux militants, de négociations jusqu'au bout de la nuit, avec des gouvernements certes moins sourds qu'aujourd'hui mais tout aussi réticents à concéder des avancées statutaires ou pécuniaires.

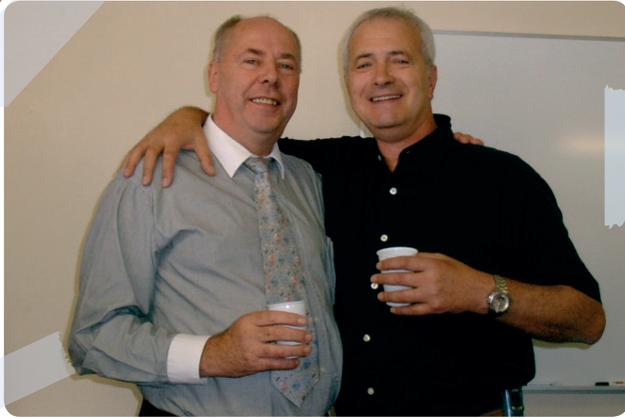
J'ai fait la connaissance d'André en 8586, à l'occasion d'un de ses déplacements en Tou-

raine. Ses conseils ne m'ont jamais fait défaut. Je garde en mémoire ses appels, encore récents, où sur un sujet prégnant, il nous incitait à rédiger un communiqué de presse, à écrire à la Ministre du moment. Que ce soit pour les sages-femmes, les EHPAD,... il répondait présent.

André, la Fédération te souhaite ainsi qu'à ton épouse, un bon retour dans cette Bretagne qui t'a vue naître sachant que, comme tu ne cesses de me le répéter « n'hésite pas à m'appeler, 2 heures de TGV et je suis à Paris, j'arrive ! »

Merci André ! ■

*Le Secrétaire Général
Patrick Mercier*





CHORUM, la seule mutuelle 100% dédiée à l'ESS
est à vos côtés dans le cadre des négociations des
régimes en prévoyance et santé.

CHORUM vous accompagne également dans vos démarches de
prévention et qualité de vie au travail à travers des outils et services.

www.chorum.fr

