

# VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

**Dossier CFTC :**  
Retour sur les chiffres  
des élections TPE

Juridique :  
LOI TRAVAIL

Le paradoxe  
d'Unicancer

Syndicat

## CFTC

Santé  
Sociaux



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



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?

### Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

**KLÉSIA**  
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

## SOMMAIRE

### DOSSIER

→ RETOUR SUR  
LES RÉSULTATS  
DES ÉLECTIONS TPE

4/9

### ACTUALITÉS

→ QUIZZ  
→ CPF  
→ UNICANCER  
→ IMPOTS ASSMATS  
→ CCPD  
→ VACHE MAIGRE  
→ CROIX ROUGE  
→ PHARMACIES  
→ SANTÉ AU TRAVAIL  
→ CABINETS MÉDICAUX

10/19

### SECTEUR PUBLIC

→ QUALITÉ DE VIE  
AU TRAVAIL  
→ PPCR  
→ COTISATION CNRACL  
VALEUR DE POINT

20/23

### ACTU DES SERVICES À LA PERSONNE

24

### VIE FÉDÉRALE

→ NOS AMIS D'OUTRE MER  
→ APPEL À CANDIDATURE

25

### TERRAIN

→ CENTRE HOSPITALIER  
DE DOUAI

25

### ACTUALITÉS

→ ACCORD FEHAP  
→ UNIFED

10/19

### POINT JURIDIQUE

→ LA VALIDITÉ DES ACCORDS  
COLLECTIFS D'ENTREPRISE

28/31

### FORMATION SYNDICALE

→ NOUVEAUTÉ

32

#### 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<sup>ème</sup> année  
Imprimerie de la Centrale - 62302 LENS  
Tél. 03 21 69 88 44 - Fax 03 21 69 88 40



# REPRÉSENTATIVITÉ : CONSTRUISONS NOTRE FUTUR !



D.R.

La mesure des résultats des élections TPE est maintenant connue. Même si notre audience a nettement progressé, elle n'est pas à la hauteur de nos espérances. Pour autant, nous n'avons pas à rougir car nous avons tenu nos engagements de campagne décidés lors du forum de 2016. Egalement, les différentes actions déployées sur l'ensemble du territoire national sont un formidable témoignage de la mobilisation de tous les acteurs qui, sans relâche et avec conviction, ont mené cette campagne.

Notre aventure se poursuit : les résultats de la mesure de représentativité interprofessionnelle de fin mars 2017 engagent une nouvelle campagne de 4 ans. Dès aujourd'hui, nous devons rester mobilisés pour les prochaines campagnes, notamment celle du secteur public dont le coup d'envoi doit être donné au moment du Comité National Fédéral en mai prochain.

Cependant, ne nous y trompons pas, les choses ont changé. La période transitoire, qui nous permettait d'être réputés représentatifs par le lien confédéral pour les branches qui n'avaient pas atteint les 8%, est maintenant terminée. Les règles de la représentativité s'appliquent dans leur intégralité.

Pour la CFTC, l'enjeu est majeur car au delà de la mesure interprofessionnelle sur le plan national, les répercussions dans les branches et les établissements auront un impact direct sur l'audience de notre mouvement. D'autant plus que la transformation du rôle des branches professionnelles comme niveau de régulation est concurrencé par la portée des négociations d'entreprise.

Actuellement, les mécanismes qui président à la restructuration des branches découlent en partie de la loi El Khomri, et vont impacter nos textes conventionnels qui seront interrogés sur leur sens et leur capacité à construire la future société du monde du travail. C'est pourquoi « la marque CFTC » doit pleinement raisonner dans les instances paritaires en matière de qualité de vie au travail, de bien commun, de respect de l'Homme au cœur de l'entreprise, et de formation professionnelle...

Ne doutez pas de la capacité de vos talents, mais au contraire continuez, dans l'accomplissement de vos mandats, d'accompagner le défi que nous nous sommes fixés dans les résolutions des différents Congrès, qui engage le nouveau syndicalisme de construction sociale.

Il nous appartient, de poursuivre ensemble cette entreprise pour que nos rêves de progrès social, de justice et de fraternité deviennent une réalité dans ce monde en plein bouleversement. ■

**“Grand merci à toutes les équipes fédérales et de terrain. Merci d'avoir su mettre votre savoir faire et votre disponibilité au service de tous.”**

Le Président

Jean-Marie Faure

### ERRATUM

Veuillez trouver, ci-joint, le tableau définitif des changements de dénominations de grade paru dans le VHS n°304 qui comportait deux erreurs que nous avons corrigées. Avec toutes nos excuses.

#### ANCIENNE DÉNOMINATION

Dessinateur chef de groupe

#### NOUVELLE DÉNOMINATION

Dessinateur

#### ANCIENNE DÉNOMINATION

Aide-soignant classe supérieure

#### NOUVELLE DÉNOMINATION

Aide-soignant

# RETOUR SUR LES ELECTIONS TPE

**Les élections TPE ont concerné, pour notre Fédération, 1,3 millions de salariés sur les 4,5 millions de salariés concernés. Seuls 330 928 salariés ont voté, soit un taux de participation de 7,35% !! Un véritable échec. Quelles en sont les raisons ?**

**L**a **première** est le report de dernière minute, décidé par le ministère du Travail afin de régler un contentieux juridique entre la CGT et le syndicat corse STC. Difficile de mobiliser durant cette période !!!  
La **seconde** est plus liée à la difficulté de contacter les salariés de ce secteur : ils ont une méconnaissance du syndicalisme et sont peu disponibles

du fait de leurs emplois du temps chargés.

Alors oui, il y aura des résultats à ces élections. Mais ces résultats sont-ils suffisants pour donner une représentativité dans chacun des secteurs ? Choisir les syndicats représentatifs qui vont négocier les Conventions collectives sur la base de l'expression de moins de 10 % des salariés, c'est difficile à accepter.

**1,3  
millions  
de salariés  
concernés**

Au-delà des résultats de ces élections, il nous semble important de remercier toutes les personnes qui se sont impliquées dans cette campagne, que ce soit à la Fédération, dans les syndicats, et tous les adhérents qui ont voté ou fait voter **CFTC** pour ces élections.

Les élections TPE 2016 sont finies, mais notre travail de terrain doit continuer pour que dans 4 ans nous soyons prêts pour défendre ce secteur. ■

# ANALYSE DES RESULTATS :

Les élections montrent un rejet massif des grosses organisations syndicales. Ainsi, la CGT perd 4,47%, la CFDT 3,77% et Fo 2,2% contrairement à la **CFTC** qui améliore son résultat de 0,91%.

Cependant aujourd'hui, ces résultats TPE vont avoir un impact sur notre représentativité : ils vont s'additionner à ceux des élections dans les entreprises de plus de 10 salariés et vont servir à mesurer la représentativité au niveau national, mais branche par branche. Dans notre champ fédéral, nous progressons également de 0,95% et restons la plus grosse Fédération par rapport aux nombres de voix. ■

## 2012-2016 : LES CHIFFRES

|               | 2 012     | 2 016     | VARIATION | VARIATION % |
|---------------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| INSCRITS      | 4 494 939 | 4 502 612 | 0,17%     |             |
| VOTANTS       | 460 448   | 330 928   | -28,13%   |             |
| PARTICIPATION | 10,24%    | 7,35%     |           | -2,89%      |

## RÉSULTATS PAR ORGANISATION SYNDICALE

| SYNDICAT                   | VOTANTS       | %            | VOTANTS       | %            | VARIATION      | VARIATION %  |
|----------------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|----------------|--------------|
| CGT                        | 136 033       | 29,54%       | 81 286        | 25,12%       | -40,25%        | -4,42%       |
| CFDT                       | 88 699        | 19,26%       | 50 122        | 15,49%       | -43,49%        | -3,77%       |
| FO                         | 70 231        | 15,21%       | 42 117        | 13,01%       | -40,03%        | -2,20%       |
| UNSA                       | 33 864        | 7,35%        | 40 429        | 12,49%       | 19,39%         | 5,14%        |
| <b>CFTC</b>                | <b>30 074</b> | <b>6,53%</b> | <b>24 082</b> | <b>7,44%</b> | <b>-19,92%</b> | <b>0,91%</b> |
| UNION SYNDICALE SOLIDAIRES | 21 885        | 4,75%        | 11 324        | 3,50%        | -48,26%        | -1,25%       |
| CAT                        | 10 995        | 2,39%        | 3 899         | 1,20%        | -64,54%        | -1,19%       |
| CFE-CGC                    | 10 697        | 2,32%        | 10 928        | 3,38%        | 2,16%          | 1,06%        |
| CNT                        | 9 818         | 2,13%        | 7 463         | 2,31%        | -23,99%        | 0,18%        |



## ZOOM SUR QUELQUES CONVENTIONS COLLECTIVES

**La Fédération avait axé sa campagne sur 5 Conventions (les plus importantes en nombre de salariés concernés) : Assistantes Maternelles, Salariés du Particulier employeur, cabinets médicaux, dentaires et pharmacies.** L'ensemble du mouvement s'est fortement mobilisé sur cette campagne et a essayé de se démarquer des autres organisations syndicales pour montrer notre syndicalisme différent.

### L'ensemble du projet de campagne a été réalisé :

Plus de 50 réunions dans les villes de France pour rencontrer les salariés du Particulier employeur et les Assistantes Maternelles : 5 conférences sur « l'enfant roi » ont été réalisées à Paris, la mise en place du Trophée des Nounous au mois de novembre, des créations originales comme le KDUC pour les salariés dans les pharmacies afin qu'ils connaissent mieux la **CFTC**, la mise à disposition de plus de 100 000 goodies..., l'envoi de plus de 100 000 courriers pour toucher directement les salariés des cabinets médicaux, dentaires ou pharmacies, la mise en route de 5 sites d'information dédiés (Assistante Maternelle, SPE, pharmacies, cabinets médicaux, dentaires...). Sans compter les actions des syndicats sur le terrain (spots radio, tractage, distribution de courrier dans les boîtes aux lettres...). ■

Jérôme Depaix  
Secrétaire Général

## CONVENTION PAR FÉDÉRATION

| FÉDÉRATION                   | Suffrages exprimés 2016 | Suffrages CFTC 2016 | % CFTC 2016 | % CFTC 2012 |
|------------------------------|-------------------------|---------------------|-------------|-------------|
| Santé Sociaux                | 132361                  | 8531                | 6,45%       | 5,50%       |
| CSFV                         | 91439                   | 7407                | 8,10%       | 7,50%       |
| Sans CC                      | 22982                   | 2275                | 9,90%       |             |
| Bâtiment                     | 27564                   | 2070                | 7,51%       | 6,26%       |
| Métallurgie                  | 18799                   | 1545                | 8,22%       | 6,16%       |
| Enseignement Privé Formation | 3569                    | 503                 | 14,09%      | 11,93%      |
| Transports                   | 6179                    | 478                 | 7,74%       | 5,15%       |
| Communication                | 11997                   | 447                 | 3,73%       | 6,10%       |
| CMTE                         | 4539                    | 388                 | 8,55%       | 8,39%       |
| Agriculture                  | 2572                    | 247                 | 9,60%       | 9,19%       |
| Banque                       | 631                     | 111                 | 17,59%      | 14,23%      |
| Postes et Télécommunications | 436                     | 47                  | 10,78%      | 10,42%      |
| PSE                          | 435                     | 21                  | 4,83%       | 6,02%       |
| Collectivité Territoriale    | 69                      | 6                   | 8,70%       | 4,29%       |
| Non attribuée                | 45                      | 5                   | 11,11%      |             |
| FAE                          | 5                       | 1                   | 20,00%      | 0%          |
| <b>TOTAL GÉNÉRAL</b>         | 323622                  | 24082               | 7,44%       | 6,53%       |

## CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR

|               | 2 012   | 2 016   | Variation du nb de votants par rapport à 2012 | Variation du % |
|---------------|---------|---------|-----------------------------------------------|----------------|
| INSCRITS      | 726 184 | 667 426 | -8%                                           |                |
| SVE           | 105 375 | 61 754  | -41%                                          |                |
| PARTICIPATION | 14,51%  | 9,43%   |                                               | -5,08%         |

| SYNDICAT    | VOTANTS      | %            | VOTANTS      | %            | Variation du nb de votants rapport à 2012 | Variation du % |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------------------------|----------------|
| CGT         | 37 109       | 35,22%       | 17 988       | 29,13%       | -51,53%                                   | -6,09%         |
| CFDT        | 21 084       | 20,01%       | 9 190        | 14,88%       | -56,41%                                   | -5,13%         |
| FO          | 19 541       | 18,54%       | 8946         | 14,49%       | -54,22%                                   | -4,05%         |
| UNSA        | 8 428        | 8%           | 9 718        | 15,74%       | 15,31%                                    | 7,74%          |
| <b>CFTC</b> | <b>6 192</b> | <b>5,88%</b> | <b>4 542</b> | <b>7,35%</b> | <b>-26,65%</b>                            | <b>1,47%</b>   |

Dans notre champ fédéral, nous progressons également de 0,95% et restons la plus grosse fédération par rapport aux nombres de voix

# 0,95 %

de progression  
dans notre  
champs fédéral

## CONVENTION COLLECTIVE ASSISTANTES MATERNELLES

|               | 2 012   | 2016    | Variation du nb de votants<br>par rapport à 2012 | Variation du % |
|---------------|---------|---------|--------------------------------------------------|----------------|
| INSCRITS      | 374 312 | 286 326 | -24%                                             |                |
| SVE           | 77 055  | 45 560  | -41%                                             |                |
| PARTICIPATION | 20,59%  | 16,09%  |                                                  | -4,50%         |

| SYNDICAT    | VOTANTS      | %            | VOTANTS      | Variation %    | Variation %  |
|-------------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|
| CGT         | 14 951       | 19,40%       | 5 576        | -62,70%        | -7,16%       |
| CFDT        | 9 523        | 12,36%       | 2 791        | -70,69%        | -6,23%       |
| FO          | 7 988        | 10,37%       | 3 115        | -61,00%        | -3,53%       |
| UNSA        | 4 445        | 5,81%        | 6 357        | 43,01%         | 8,14%        |
| <b>CFTC</b> | <b>3 318</b> | <b>4,31%</b> | <b>1 985</b> | <b>-40,17%</b> | <b>0,05%</b> |
| SPAMAF      | 33 530       | 43,51%       | 17 860       | -46,73%        | -4,31%       |
| CSAFAM      |              |              | 6810         |                | 14,95%       |

## CONVENTION COLLECTIVE PHARMACIES D'OFFICINE

|               | 2 012  | 2 016  | Variation du nb de<br>votants par rapport à 2012 | Variation<br>du % |
|---------------|--------|--------|--------------------------------------------------|-------------------|
| INSCRITS      | 94 277 | 95 184 | 1%                                               |                   |
| SVE           | 13 122 | 10 592 | -19%                                             |                   |
| PARTICIPATION | 14,23% | 11,13% |                                                  | -3,10%            |

| SYNDICAT    | VOTANTS     | %            | VOTANTS    | %            | Variation du nb de<br>votants rapport<br>à 2012 | Variation<br>du % |
|-------------|-------------|--------------|------------|--------------|-------------------------------------------------|-------------------|
| CGT         | 3190        | 24,31%       | 1 886      | 18,12%       | -51,53%                                         | -6,09%            |
| CFDT        | 2721        | 20,74%       | 1 631      | 15,67%       | -56,41%                                         | -5,13%            |
| FO          | 2942        | 22,42%       | 2 321      | 22,30%       | -54,22%                                         | -4,05%            |
| UNSA        | 1041        | 8%           | 1 983      | 19,05%       | 15,31%                                          | 7,74%             |
| <b>CFTC</b> | <b>1115</b> | <b>8,50%</b> | <b>857</b> | <b>8,23%</b> | <b>-26,65%</b>                                  | <b>1,47%</b>      |
| CFE CGC     | 1047        | 7,77%        | 937        | 9,00%        | -11%                                            | 1,23%             |



## CONVENTION COLLECTIVE CABINETS MÉDICAUX

|               | 2 012  | 2 016  | Variation du nb de votants<br>par rapport à 2012 | Variation du % |
|---------------|--------|--------|--------------------------------------------------|----------------|
| INSCRITS      | 63 445 | 64 806 | 2%                                               |                |
| SVE           | 8 654  | 10 592 | <b>22%</b>                                       |                |
| PARTICIPATION | 11,81% | 10,08% |                                                  | -1,73          |

| SYNDICAT    | VOTANTS    | %            | VOTANTS    | %            | Variation du nb de votants<br>par rapport à 2012 | Variation<br>du % |
|-------------|------------|--------------|------------|--------------|--------------------------------------------------|-------------------|
| CGT         | 2 603      | 30,08%       | 1 708      | 26,71%       | -34%                                             | -3,37%            |
| CFDT        | 2 029      | 23,45%       | 1 189      | 18,60%       | -41%                                             | -4,85%            |
| FO          | 1 434      | 16,57%       | 968        | 15,14%       | -32%                                             | -1,43%            |
| UNSA        | 1 004      | 12%          | 1 098      | 17,17%       | 9%                                               | 5,57%             |
| <b>CFTC</b> | <b>646</b> | <b>7,46%</b> | <b>607</b> | <b>9,49%</b> | <b>-6%</b>                                       | <b>2,03%</b>      |
| CFE CGC     | 1047       | 7,77%        | 937        | 9%           | -11%                                             | 1,23%             |



yana\_vinnikova Fotolia

## CONVENTION COLLECTIVE DES CABINETS DENTAIRES

|               | 2 012  | 2 016  | Variation du nb de<br>votants par rapport à 2012 | Variation<br>du % |
|---------------|--------|--------|--------------------------------------------------|-------------------|
| INSCRITS      | 38 658 | 42 942 | 11%                                              |                   |
| SVE           | 5 115  | 4 430  | <b>-13%</b>                                      |                   |
| PARTICIPATION | 13,64% | 10,48% |                                                  | 3,16%             |

| SYNDICAT    | VOTANTS    | %            | VOTANTS    | %            | Variation du nb de<br>votants par rapport à<br>2012 | Variation<br>du % |
|-------------|------------|--------------|------------|--------------|-----------------------------------------------------|-------------------|
| CGT         | 1 007      | 19,69%       | 820        | 18,51%       | -19%                                                | -1,18%            |
| CFDT        | 690        | 13,49%       | 512        | 11,56%       | -26%                                                | -1,93%            |
| FO          | 465        | 9,09%        | 426        | 9,62%        | -8%                                                 | 0,53%             |
| UNSA        | 278        | 5,43%        | 370        | 8,35%        | 33%                                                 | 2,92%             |
| <b>CFTC</b> | <b>177</b> | <b>3,46%</b> | <b>254</b> | <b>5,73%</b> | <b>44%</b>                                          | <b>2,27%</b>      |
| FINISPAD    | 2 220      | 43,40%       | 1 710      | 38,60%       | -23%                                                | -4,80%            |



Luckybusiness Fotolia



# REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS

**Pour la première fois, les syndicats doivent atteindre 8% pour être considérés comme représentatifs dans une branche**



**9,49%**  
c'est le taux de  
représentativité  
pour la CFTC

Auremar - Fotolia

À compter de la mesure 2017, la représentativité des organisations syndicales sera appréciée selon les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines ;
2. L'indépendance ;
3. La transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. L'audience ;
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations .

Avant 2017, les organisations syn-

dicales affiliées à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel étaient présumées représentatives au niveau de la branche. Ainsi pour la **CFTC**, la mesure de la représentativité de 2012 au niveau national (9,3%) permettait d'être représentatifs sur l'ensemble des branches. Au 31 mars 2017, le taux de représentativité pour la **CFTC** est de 9,49% des suffrages.

Au niveau des branches, pour être représentative, une organisation syndicale doit avoir obtenu 8% des suffrages résultant de l'addition d'une part des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel et d'autre part des suf-

frages exprimés au scrutin concernant les entreprises de moins de onze salariés (TPE). Elle doit par ailleurs disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche.

Aujourd'hui, la mesure de l'audience est connue. Vous trouverez les résultats ci-dessus. Un processus de vérification des autres critères de représentativité exigés par la loi (indépendance, transparence financière, implantation territoriale, etc.), va être mis en place afin de définir la liste des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel et dans les branches. Celles-ci ont fait l'objet d'arrêtés de représentativité du ministre du Travail. ■

Jérôme Depaix  
Secrétaire Général

# LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Que savez-vous du CPF ?

**1** La mise en place du CPF\* annule les heures acquises au titre du DIF\*

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**2** Seuls les salariés bénéficient d'un CPF ?

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**3** En cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi, le nombre d'heures acquises au titre du CPF est remis à zéro

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**4** Toutes les formations peuvent être financées

dans le cadre du CPF sans aucune restriction

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**5** Un salarié peut mobiliser son CPF pour réaliser un accompagnement à la VAE\* ou dans le cadre d'un CIF, mais pas pour réaliser un bilan de compétences

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**6** L'accord de l'employeur n'est pas toujours requis lorsqu'un salarié souhaite utiliser son CPF\*

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**7** Seules les périodes de travail ou de recherche d'emploi sont prises en compte pour le calcul des heures acquises

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**8** Les heures acquises au titre du CPF peuvent être financées par plusieurs contributeurs.

- ☐ Vrai  
☐ Faux

**Vous souhaitez un complément d'information, contactez :  
Fédération CFTC Santé et sociaux et  
[www.cftc-santesociaux.fr](http://www.cftc-santesociaux.fr)**

## RÉPONSES

1 - Faux les heures DIF sont transférables et utilisables jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2020 ; 2 - Faux, les demandeurs d'emploi aussi ; 3 - Faux ; 4 - Faux, seules les formations diplômantes, qualifiantes et certifiantes sont éligibles au CPF ; 5 - Faux, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le bilan de compétences est éligible au CPF ; 6 - Vrai, si la formation est faite hors temps de travail l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire ; 7 - Faux, le congé maternité, paternité, d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, le congé parental d'éducation ou encore les absences maladie professionnelle ou d'accident du travail comptent pour le calcul des heures acquises ; 8 - Vrai, l'OPCA (UNIFA, AGEFOS PME, etc...), l'AGEFIPH contribue pour les salariés porteur d'un handicap. Si le titulaire du CPF est au chômage au moment de la demande, le FSPFP (Fonds partiaire de sécurisation des parcours professionnels) prend en charge les frais à hauteur du nombre d'heures acquises sur le CPF. Pôle emploi peut compléter si le crédit d'heures est insuffisant.



# VOTRE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

## Quand et comment mobiliser votre Compte Personnel de Formation (CPF)

**L**e CPF vous permet de cumuler des heures de formation. Une Assistante Maternelle à temps plein cumule 24 heures par an les 5 premières années puis 12 heures par an pendant deux ans et demi. Le CPF est plafonné à 150 heures. Si une Assistante Maternelle travaille à temps partiel, l'acquisition des heures se fait au prorata du temps de travail.

**Nouveauté :** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, dans le cadre de la sécurisation des parcours professionnels, la loi Travail du 8 août 2016 accorde une majoration aux salariés qui ne possèdent pas de diplôme (CAP/BEP) ni de certification professionnelle (CQP). Ces salariés bénéficient de 48 heures par an au lieu de 24 heures.

Le plafond d'heures reportées sur le CPF est fixé à 400 heures au lieu de 150. Article L.6323-11-1 du Code du travail, Décret du 12 octobre 2016.

Pour bénéficier de la majoration, il suffit de déclarer que vous remplissez les conditions. Cette déclaration se fait sur votre compte personnel à partir du portail internet **www.moncompteformation.gouv.fr**. Elle peut être effectuée selon les mêmes modalités par l'AGEFOS PME ou encore par un conseiller en évolution professionnelle (CEP). Où trouver un CEP : **www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32457**.

Si vous souhaitez suivre une formation en dehors du temps de travail, l'ac-

cord de vos employeurs n'est pas nécessaire. Si votre formation se déroule sur le temps de travail, vous devez obtenir l'accord de votre employeur sur le contenu de la formation et le calendrier. Par exception, la préparation à une VAE et les formations qui relèvent du Socle commun de connaissances et de compétences ne nécessitent l'accord que sur le calendrier. ■

Sandrine Rouzau  
Référénte nationale auprès  
des Assistants Maternels

### INFOS COMPLÉMENTAIRES :

**www.moncompteformation.gouv.fr**  
**www.mon-cep.org**  
**www.agefos-pme.com**





© Rechka27 - Fotolia

**UNICANCER**

# LE PARADOXE D'UNICANCER

**Les Centres de Lutte Contre le Cancer sont nécessaires voire indispensables, mais relativement « fragiles » car coûteux et convoités.**

Les centres de Lutte contre le cancer, appelés CLCC, sont regroupés au sein de la fédération UNICANCER. La problématique de ces centres est qu'il y a une nécessité d'investissements de plus en plus importante. Laquelle est difficile parfois à assumer financièrement mais indispensable pour rester dans la compétition. Cela concerne des secteurs de pointe comme la radiothérapie, la chirurgie, les séquenceurs moyen et haut débit... Mais aussi la recherche clinique, biologique et en sciences humaines et sociales que l'on peut qualifier de secteur « recherche et développement » activité coûteuse mais gage de survie pour les centres.

Le paradoxe est que les soins rapportent de moins en moins : tarifs qui diminuent, ambulatoire, etc...

Comme l'a expliqué Patrice Viens, Président de la Fédération UNICANCER et Administrateur du GCS UNICANCER lors de la dernière Commission Paritaire Nationale, « ... dans le cadre du plan cancer qui impose la prise en charge du cancer partout on a « généré » les centres ». Certains rapports de la Cour des Comptes posent le problème de la restructuration, voire de la suppression de centres. Réalité à laquelle sont confrontés les centres de Toulouse, Strasbourg, Nantes. Mais, le plus inquiétant pour cette branche, ce sont les menaces de regroupement, de restructuration dans secteur privé,

voire de mutualisation avec le service public pour ne pas dire de « fusion-absorption ».

Devenir privé à but lucratif ou devenir public n'est pas la solution !

Des solutions existent. Cela passe par le maintien de l'indépendance, conjugué à l'impérieuse nécessité de l'équilibre financier de chaque centre (« on » ne tolérera pas chez nous ce que l'on autorise aux CHU).

Mais cela doit aussi être le fait de l'Innovation stratégique, la coordination du parcours de soins en dehors du centre. Les centres doivent s'inscrire dans un vrai effort de solidarité entre centres tout en gardant chacun son identité : mutualisation, regroupement, coopérations stratégiques.

La CFTC s'associe à cette vision pour pérenniser les centres et par conséquent la branche. Pour une meilleure gestion de l'offre de soins dans ce secteur, seuls les CLCC peuvent assurer cela en toute autonomie et sans être noyés dans des politiques budgétaires d'un CHU ou soumis à la loi de la rentabilité du privé lucratif. L'intérêt du patient en dépend. ■

Marie-Madeleine Bertremieux  
Florence Maury, Gérald Mongin  
Michelle Paques, Valérie Sire  
*Équipe des négociateurs*

# LE RÉGIME FISCAL SPÉCIFIQUE DES ASSISTANT(E)S MATERNEL(LE)S

## Comment déclarer ses revenus 2016 ?

**U** Le montant prérempli qui apparaît dans la case 1 AJ ou 1 BJ correspond au cumul de votre revenu annuel imposable. Si vous optez pour le régime par-

ticulier des Assistants Maternels, vous devez corriger cette somme et la remplacer par le montant 'abattu' de votre revenu. L'administration fiscale a rajouté une ligne supplémentaire, elle permet

de renseigner le montant de l'abattement. Selon votre situation familiale personnelle, vous devez noter le montant de l'abattement dans la **Case 1 GA ou 1 HA.** ■

## MODIFIEZ VOTRE DÉCLARATION SUR INTERNET :

Supprimez le montant prérempli noté dans la case 1 AJ ou 1 BJ.

Puis reportez le montant de votre revenu abattu dans la case 1 AJ ou 1 BJ.

Ensuite renseigner le montant de votre abattement dans la case 1GA ou 1HA.

### TRAITEMENTS, SALAIRES ?

|                                                                                                                   | Déclarant 1              | Déclarant 2              | 1 <sup>ère</sup> personne à charge | 2 <sup>ème</sup> personne à charge |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| Indiquez vos seuls revenus d'activité (salaires, droits d'auteur, avantages en nature et indemnités journalières) | 1AJ <input type="text"/> | 1BJ <input type="text"/> | 1CJ <input type="text"/>           | 1DJ <input type="text"/>           |
| Abattement forfaitaire : assistants maternels et journalistes                                                     | 1GA <input type="text"/> | 1HA <input type="text"/> | 1IA <input type="text"/>           | 1JA <input type="text"/>           |

## MODIFIEZ VOTRE DECLARATION SUR PAPIER :

Avant de signer votre déclaration, modifiez le montant prérempli

Puis reportez le montant de votre revenu abattu dans la case 1 AJ ou 1 BJ

Ensuite renseigner le montant de votre abattement dans la case 1GA ou 1HA.

► **N'omettez pas de déclarer les allocations chômage et/ou les indemnités journalières perçues.**

Toute l'équipe des référents départementaux et nationaux sont à votre disposition pour toute information complémentaire. Un tableau d'aide au calcul est à votre disposition dans la boîte à outils dédiée aux Assistants Maternels sur le site [www.cftc-santesociaux.fr](http://www.cftc-santesociaux.fr)

► Pour rejoindre le groupe **facebook** des assmats **CFTC** recopiez "Assistants maternels Fédération **CFTC** Santé et sociaux" dans la barre de recherche d'amis de votre Facebook. ■

Sandrine Rouzau  
Référénte nationale auprès  
des Assistant(e)s Maternel(le)s



# UN RENDEZ-VOUS PA

## AGRÉMENT : Suspension, Restriction, Retrait, avant de prendre sa décision, le Président du Conseil Départemental se doit au préalable de consulter !

Les Assmats ont du travail, car leur activité n'est pas encore menacée par la conjoncture, mais cet emploi dépend cependant et uniquement de leur agrément. **PAS D'AGREMENT... PAS D'ACTIVITE !!!** L'agrément est la seule garantie de pouvoir exercer son activité d'Assmat; Il est délivré par le Conseil départemental de chaque département et peut-être enlevé par ce même Conseil départemental à tout moment.

**L'article L. 426-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) dit :** « si les conditions de l'agrément cessent d'être remplies, le président du Conseil départemental peut, après avis d'une Commission Consultative Paritaire Départementale (CCPD), modifier le contenu de l'agrément ou procéder à son retrait. »

La **CCPD** est composée de conseillers départementaux ou agents des services et d'un nombre égal de représentants des Assistants Maternels et familiaux agréés élus et résidants dans le département. Le nombre total des membres est fixé par arrêté à 6, 8, 10 personnes en fonction des ef-

fectifs de salariés au départ.

Cette commission est saisie lorsqu'il est envisagé un retrait d'agrément, un refus du renouvellement d'agrément, une modification du contenu de l'agrément dans le sens restrictif. Selon le ministère des affaires sociales, « la mise en place de cette instance répond à la nécessité de prévenir tout risque de décision arbitraire en instaurant un dialogue en amont ». Il s'agit d'une formalité substantielle, dont l'omission entraîne l'illégalité du retrait.

La **CCPD** est également consultée sur le programme de formation des Assistants Maternels et familiaux, ainsi que sur le bilan de fonctionnement de l'agrément.

La **CCPD** n'est pas saisie pour le refus d'agrément, refus d'accorder une dérogation permettant d'accueillir plus de 4 enfants simultanément et refus de modification des conditions de l'agrément à l'initiative de l'Assistante Maternelle ou familiale.

L'ASSISTANT ou l'ASSISTANTE MATERNEL concerné par une convocation à cette commission peut présenter ses observations orales ou écrites



Photographie : eu - Fotolia

devant la commission et se faire assister ou représenter. L'intéressé, est informé de la décision envisagée à son encounter 15 jours au moins avant la date de réunion de la commission par lettre recommandée. Toutefois, les délibérations de la commission se font en dehors de la présence de l'intéressé et de la personne qui l'assiste. La commission ne peut valablement donner son avis que sur l'ensemble des faits reprochés, tels qu'exposés dans la convocation, à défaut l'avis rendu par elle est atteint d'un vice substantiel.

Les décisions (par exemple : le retrait d'agrément) sont des mesures prises en considération de la personne. Elles ne peuvent donc légalement intervenir sans que l'Assistant Maternel ait été



N°13394\*04

## Demande d'agrément d'assistant(e) maternel(le)

### Notice

Vous allez faire une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément pour exercer la profession d'assistant(e) maternel(le), ce métier consiste à accueillir à son domicile ou dans une maison d'assistants maternels (MAM), de manière habituelle, moyennant rémunération et de façon non permanente, des enfants confiés directement par leurs parents, afin de les aider à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle et sociale.

En cas d'exercice à domicile, les enfants peuvent également être confiés par leurs parents par l'intermédiaire d'un service d'accueil familial (crèche familiale).

L'assistant(e) maternel(le), en complément des parents, a la responsabilité, pendant les temps d'accueil, du bien-être et de l'éducation des enfants qui lui sont confiés.

Il (elle) doit être en capacité de répondre aux besoins fondamentaux de sécurité physique et affective des enfants, de contribuer à leur développement harmonieux, en tenant compte des attentes de leurs parents en matière d'éducation.

Pour exercer la profession d'assistant(e) maternel(le), vous devez être de nationalité française, ressortissant d'un pays membre de l'Union Européenne, de l'Espace Économique Européen ou titulaire d'un titre de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle. Le candidat à l'agrément et les majeurs vivant à son domicile ne doivent pas avoir fait l'objet de « condamnations pénales incompatibles » avec l'exercice de cette profession listées à l'article L.421-3 alinéa 6 du code de l'action sociale et des familles.

Comment va se dérouler la procédure d'agrément ?

1<sup>er</sup> trimestre 2017

# S COMME LES AUTRES !



© Jme Romm - Fotolia

## “ Les décisions sont des mesures prises en considération de la personne ”

mis à même de présenter utilement sa défense. Les Assistants Maternels ont en outre accès à leur dossier administratif.

Les décisions prises à l'encontre de l'Assistant Maternel ne peuvent intervenir sans que cette procédure du contradictoire ne soit respectée ; le Conseil d'Etat applique ici la jurisprudence désormais classique du respect des droits de la défense qu'il a développée en cas de mesure défavorable prise en considération de la personne. L'Assistant Maternel de-

vra disposer d'un délai suffisant pour présenter utilement ses observations écrites ou orales.

LES ELUS DE LA FEDERATION SANTE SOCIAUX SIEGENT DANS LES COMMISSIONS .

Une campagne est lancée en région pour les élections des représentants des salariés.

LA FEDERATION **CFTC** SANTE ET SOCIAUX ACCOMPAGNE LES ASSISTANTS MATERNELS dans le cadre de cette commission souvent avec succès,

parfois dans des conditions plus réhilitaires (par exemple en cas : dépassement caractérisé de la capacité d'accueil). De nombreux cas divers et variés (relations avec la famille, rapport avec le service départemental de PMI, problèmes de sécurité ou d'hygiène) se présentent, motivants la convocation par le Conseil Départemental à cette « comparution » considérée souvent comme un « tribunal » par les salariés.

NE RESTEZ PAS SEUL DEVANT UNE TELLE SITUATION QUI PEUT CONCERNER CHACUN ET CHACUNE D'ENTRE VOUS ! NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS AIDER ET NOUS LE PROUVONS ! ■

Serge Gransart  
Délégué régional

# LA MACIF VOUS ASSURE

## NOS AMBITIONS COMMUNES :

► **Sécuriser l'action militante**

► **Participer au statut du syndicaliste en lui apportant une protection**

► **Aider au développement du mouvement**



Cette protection se décline par 3 contrats sur mesure conclus entre la confédération **CFTC** et la Macif pour tous les adhérents à jour de leurs cotisations.

**1** Solidarité Vie Syndicale

**2** Protection juridique vie au travail (Pour tous les litiges nés du contrat de travail, le salarié doit avoir une antériorité d'adhésion à la **CFTC** supérieure à 6 mois)

**3** Responsabilité civile des défenseurs juridiques

**+** Les adhérents de la **CFTC** disposent d'un **service d'information juridique** répondant à toutes questions liées à la vie privée ou au contrat de travail.



### Question du militant à la confédération :

J'organise un colloque ou un congrès (ou toutes autres manifestations) et le loueur de la salle me demande une attestation d'assurance responsabilité civile. **Pouvez-vous me la fournir ?**

#### RÉPONSE MACIF :

Oui, le contrat confédéral couvre la responsabilité civile des structures de la **CFTC** quand celle-ci est engagée dans le cadre de son fonctionnement au quotidien et/ou de l'occupation occasionnelle de locaux

**Profitions-en pour rappeler que les contrats confédéraux ne sont pas suffisants pour couvrir les structures (UC, UR, UD, UL, mais aussi sections syndicales, syndicats ou fédérations) de la CFTC en cas d'occupation permanente de locaux ; elles doivent impérativement**

**être assurées pour les locaux mis à leur disposition en tant qu'occupant à titre gratuit, locataire ou propriétaire.**

**Contactez votre interlocuteur Macif proche de chez vous**

### Question de l'adhérent à la confédération :

J'ai utilisé ma voiture perso pour me rendre à une réunion organisée à l'UD. Je l'ai garée sur un parking à proximité de l'UD et lorsque j'ai voulu la récupérer après la réunion, j'ai constaté que le rétroviseur avait été cassé et la portière avant droite rayée. Plusieurs autres véhicules stationnés à proximité ont également été dégradés. **Qui va payer les réparations ?**

#### RÉPONSE MACIF :

Dans tous les cas, il faut porter plainte pour cet acte de vandalisme et faire une déclaration à votre assureur.

**1** Vous avez une assurance qui couvre les dommages et votre assureur vous indemnise en retenant une franchise => le contrat de la confédération remboursera la franchise jusqu'à concurrence de 500 €.

**2** Vous n'avez pas d'assurance dommages => le contrat confédéral interviendra, puisqu'il s'agit de vandalisme, à concurrence de 500 €.

Dans tous les cas, vous devrez fournir le récépissé du dépôt de plainte et justifier du montant des dommages et de l'intervention de votre assureur.

### Question de l'adhérent à la confédération :

Lors d'un déplacement syndical, j'ai occasionné un accident de la circulation et mon véhicule est endommagé => **quelle est l'intervention du contrat confédéral ?**

# : LE SAVIEZ-VOUS ?



Essentiel pour moi



## RÉPONSE MACIF :

**1** Vous avez une assurance qui couvre les dommages et votre assureur vous indemnise en retenant une franchise => le contrat de la confédération remboursera la franchise jusqu'à concurrence de 500 €

**2** Vous n'avez pas d'assurance dommage => le contrat confédéral interviendra à concurrence de 500 € sur présentation des pièces justifiant le montant des dommages et l'absence d'assurance dommages.

Dans tous les cas, l'indemnité est plafonnée à 300 € pour les deux roues.

## Question de l'adhérent à la confédération :

Hospitalisé à la suite d'un accident cardiaque alors que j'étais sur un congrès, j'ai des frais médicaux qui restent à ma charge => **le contrat de la confédération intervient-il ?**

## RÉPONSE MACIF :

NON, le contrat confédéral intervient lorsqu'il y a accident, hors accident de travail, causé par une intervention extérieure (chute, agression...) mais pas dans le cadre d'une pathologie même cardiaque.

## Question de l'adhérent à la confédération :

Salariée dans un établissement hospitalier, suite au décès d'un patient, je suis mise en examen car je n'ai pas mis le bon produit dans la perfusion (erreur de flacon) => le contrat de la confédération prend-il en charge ma défense ?

**ou** Infirmière dans un centre d'accueil spécialisé pour adultes handicapés, je viens d'être mise en examen suite au décès par noyade d'une pensionnaire => le contrat de la confédération prend-il en charge ma défense ?

## RÉPONSE MACIF :

OUI, le contrat confédéral prend en charge les frais de l'avocat que vous aurez choisi ou si vous le souhaitez que vous aura proposé la Macif.

## Question de l'adhérent à la confédération :

Je viens d'être licencié pour faute grave et j'ai l'intention de saisir le Conseil des Prud'hommes car je conteste le motif du licenciement invoqué par mon employeur => **le contrat de la confédération prend-il en charge ma défense ?**

## RÉPONSE MACIF :

OUI, le contrat confédéral prend en charge les frais de l'avocat que vous aurez choisi ou si vous le souhaitez que vous aura proposé la Macif.

## Pour tous renseignements sur le contenu des contrats, vos contacts :

**Pour la CFTC :** trésorerie générale - 128, avenue Jean Jaurès - 93697 Pantin Cedex

**Pour la Macif :** Bernard Aguilon : [baguillon@macif.fr](mailto:baguillon@macif.fr)

Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et les limites fixées dans les contrats. ■

**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.



# 2017, ANNÉE DE VACHE MAIGRE

Comme chaque début d'année, les négociations de branche sur les salaires sont remises sur la table des négociations. En 2016, la branche des cabinets médicaux avait été la plus généreuse avec 1,8% d'augmentation.

En 2017, elle se fait plus « radine » en proposant en première intention 0,5% pour, après négociation, « lâcher » un petit 1%.

« Faute de grive... » vous connaissez la suite : la **CFTC** a fait le choix de signer cet avenant qui, même modeste, profite aux salariés.

Un accord ou avenant est applicable de façon obligatoire à tout cabinet médical affilié à une organisation signataire à compter du jour qui suit son dépôt auprès

des services du ministère du travail ou à la date précisée dans le texte.

Ce qui signifie que si votre employeur est syndiqué, le 1% doit apparaître sur votre feuille de paie. Si votre employeur n'est pas affilié à une organisation patronale, il peut attendre l'extension de cet avenant.

En général, c'est un peu plus tard que l'extension est faite. Extension veut dire que les dispositions d'un texte, dans ce cas précis l'augmentation de salaire, s'applique à tous les cabinets médicaux, que l'employeur soit syndiqué ou pas. ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe

## CRF DE PLEIN PIED DANS LE XXI<sup>ÈME</sup> SIÈCLE ET DANS LE MONDE DU NUMÉRIQUE

Les élections Croix Rouge vont se dérouler à l'automne de cette année. Une première pour la vieille dame : les élections font l'objet d'une centralisation au niveau national. Un Protocole d'Accord Pré-électoral (PAP) est en cours de négociation avec une finalisation prévue au plus tard fin avril.

Le « double effet Kiss cool » est que ce vote sera électronique. La « vieille dame » entre de plein pied dans le XXI<sup>ème</sup> siècle et le monde numérique. Chaque électeur disposera d'un code personnel pour voter soit sur son lieu de travail, soit à distance. Un accord conformément à la loi est en cours d'élaboration et doit être finalisé avant la signature du PAP.

Attention plus de « papier » !

**Le vote SERA UNIQUEMENT ELECTRONIQUE !!**

Pour la mise en place de ce vote élec-

tronique, la structure a besoin d'un professionnel pour assurer cette logistique. Trois prestataires étaient en lice, avec chacun des expériences dans de grandes organisations et différents types d'élections. La société retenue est Voxaly pour son sérieux, la qualité de l'accompagnement dans la mise en place de ce scrutin et ses références en la matière. Son plus, elle propose différentes options sur l'accompagnement et l'assistance.

Troisième est non des moindres nouveautés pour cette élection, les périmètres électoraux ont été revus et redéfinis. Ce qui rend cette élection bien plus complexe que les précédentes. Salariés de la Croix Rouge française mobilisez-vous pour que ce vote vous permette d'être toujours présents autour de la table des négociations ! Dès aujourd'hui chacun de vous peut être acteur de la réussite de la **CFTC**

pour le scrutin de cet automne.

Rappelez à vos collègues que c'est grâce à ses propositions et sa signature que la **CFTC** a été un acteur majeur dans la sauvegarde des avantages conventionnels dont chaque salarié bénéficie aujourd'hui. Sans le travail et la vigilance des élus de la Croix Rouge Française tous les salariés seraient à ce jour « alignés » sur le code du travail dans leur contrat de travail et donc dans leur quotidien. ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe

Philippe Perruchon

Négociateur



© Nikolai Sorokin - Fotolia

## PHARMACIE

## Le grand ménage du printemps

**A**vec l'arrivée du printemps c'est aussi la mise en œuvre du grand ménage : chacun s'affaire à ranger, jeter, classer, épousseter et j'en passe.

Et bien cette année nous avons le même phénomène pour certaines **Conventions Collectives Nationales**. La différence et que cela n'est pas fait à chaque printemps et encore moins à chaque changement de loi sur le travail. On se retrouve donc avec des conventions qui sont obsolètes. Il faut consulter différents avenants ou accords qui viennent compléter les textes initiaux, pour être sûr d'avoir la bonne disposition avant toute action. Parfois les textes conventionnels sont devenus moins favorables que le code du travail ; un comble quand l'existence même des CCN est d'être plus favorable que le dit code.

C'est la branche des « pharmacies d'officine » qui a entrepris la première son TOILETTAGE c'est ainsi que l'on qualifie les mises à jour des CCN.

Toutes les nouvelles dispositions légales seront intégrées, les références d'articles du code seront mises à jour. Ainsi, salariés des pharmacies d'officine, vous pourrez vous appuyer sur un texte « propre », c'est-à-dire à jour. Sont déjà mises à jour les dispositions des articles sur les indemnités de licenciement, les congés exceptionnels, et la maternité, paternité, adoption. Ils vont faire l'objet d'avenants pour éviter d'attendre la fin du toilettage qui peut prendre encore plusieurs mois. ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe

SANTÉ  
AU TRAVAIL

## Services de santé au travail

**T**oujours pas vraiment généreuse la branche des services de santé au travail. Elle a acté cette année une augmentation de salaire de 0.9%, la **CFTC** est signataire de ce texte même si elle trouve le taux insuffisant. Par contre, il y a un petit effort sur les frais kilométriques cette année qui passent à 0.42 pour les moins de 6 CH et 0.446 au-dessus ; le petit plus, ils ne sont plus limités aux 5000 premiers Kms. Enfin l'indemnité de repas passe à 16€ on va pouvoir festoyer avec un tel remboursement !

D'autre part, un accord intergénérationnel est « bouclé ». Même si en France le taux d'emploi des seniors, surtout ceux de plus de 60 ans, est parmi les plus faibles d'Europe, la branche des services de santé au travail est l'exception qui confirme la règle. Cela est le fait de la démographie médicale avec des médecins qui partent de plus en plus tard. Donc les partenaires sociaux ont considéré qu'ils devaient faire l'objet de mesures pour adapter les conditions de travail. Mais l'intérêt de cet accord et que les autres catégories de professionnels sont aussi prises en compte. Le maintien dans l'emploi est une vraie préoccupation pour cette branche et la **CFTC** ne peut que se réjouir de cette prise en considération de la problématique de l'emploi et de l'insertion professionnelle des « seniors ». Travailler sur l'amélioration des conditions de travail et de concert améliorer l'accès aux jeunes à un emploi CDI pour assurer la transmission des savoirs est vraiment à souligner. Les dispositions de cet accord feront l'objet d'un prochain VHS. ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe

Pierre-Yves Montéléon

Négociateur

## AFFAIRES SOCIALES

# QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

## Commission des affaires sociales du Sénat : Table ronde sur la problématique de la qualité de vie au travail des personnels hospitaliers du 1<sup>er</sup> février 2017

**Monsieur le Président,  
Mesdames, Messieurs,  
Chèr(e)s Collègues,**

**S**i l'on veut que notre système de santé public reste l'un des meilleurs au monde, il nous faut très vite, nous citoyens et vous parlementaires et hommes politiques, prendre la mesure de l'état actuel de détérioration des conditions de travail à l'Hôpital public.

Les suicides de professionnels de santé, les burn-out à répétitions, le mal-être et le stress, les troubles musculo-squelettiques, les arrêts maladies sont les signes prégnants de cette détérioration.

La **CFTC** a depuis de nombreuses années alerté les ministères concernés par ce sujet.

Cette détérioration concerne tous les personnels hospitaliers mais plus encore celles et ceux qui sont au plus près du patient, à savoir les personnels soignants et médico-techniques.

### **Ne mâchons pas nos mots**

L'Hôpital public est devenu une fabrique de soins, complètement déshumanisée où seule compte la ren-

tabilité économique via un système de facturation à l'acte (T2A) qui n'a fait qu'empirer une situation déjà préoccupante.

Rappelons nous aussi la mise en place des 35 heures à l'Hôpital sans moyens humains supplémentaires nécessaires pour compenser le temps de travail passé auprès du patient. Ce temps indispensable passé à écouter, à conseiller, à expliquer au patient, n'existe plus.

Les personnels soignants se cantonnent aujourd'hui à des actes techniques et des tâches administratives.

Pourtant, des mesures ont été prises ces dernières années pour tenter de corriger cette situation, je pense en particulier aux CLACT (contrats locaux d'amélioration des conditions de travail) mais aussi au travail des CHSCT par le biais d'enquête).

Mais lorsque la logique économique prime sur tout le reste, les efforts consentis deviennent vains et l'on se concentre sur l'essentiel :

**Faire tourner la boutique avec le personnel disponible et corvéable à souhait, engendrer des bénéfices afin de combler les déficits des an-**

**nées antérieures ou à venir.**

Trop de tâches administratives prennent le dessus sur le cœur de métier des soignants.

Trop de contraintes normatives sont chronophages, certification, indicateurs, informatique, etc...

Trop de réformes hospitalières depuis 20 ans ont modifié en profondeur l'activité soignante et ce n'est pas la mise en place des GHT qui va améliorer la situation de professionnels de santé à qui l'on va demander d'aller aider dans le service de l'hôpital d'à côté. Pour résumer, le soignant ne se retrouve plus dans son travail journalier, ne se retrouve plus dans sa vie personnelle et familiale (rappel sur congés, heures sup non rémunérés, congés imposés).

Comment voulez vous alors qu'un soignant stressé, fatigué, incompris, mal rémunéré, se sente bien, épanoui dans son travail en fournissant des soins de qualité ?

De fait la cohabitation vie personnelle vie professionnelle n'est pas simple pour les hospitaliers et engendre régulièrement un mal-être au travail.

**Les petits maux (MAUX) de la vie courante sont souvent source de contraintes dans l'exercice de la profession de soignant :**

**“ Engendrer des bénéfices afin  
de combler les déficits des années  
antérieures ou à venir. ”**



© Syda Productions - Fotolia

- Eloignement du lieu d'habitation ;
- Temps de transport ;
- Garde d'enfants ;
- Enfants malades ;
- Horaires des écoles ;

**De simples changements d'organisation du service sont aussi sources de contraintes dans l'exercice de la profession de soignant :**

- Changement de planning inopiné ;
- Rappel sur congés ;
- Formation annulée pour pallier au manque de personnel ;
- Changement de service (remise en cause des acquis) ;
- Travail de nuit, en 12h ;
- Fermeture de lits ;
- Chirurgie ambulatoire ;
- Nouveaux modes de soins à domicile ;
- Dotations minimales en linge pour les patients ;
- Dotations minimales voire manquante en tenue pour les soi-

**“ Faire tourner la boutique avec le personnel disponible et corvéable à souhait. ”**

- gnants ;
- Matériel médical défectueux ;
- Recherche de lits disponibles.

L'encadrement est de moins en moins au contact de ses équipes, car s'occupant de plusieurs services à la fois et s'épuisant à trouver des solutions impossibles afin de boucler ses plannings ou à des tâches administratives subalternes.

Ce sont les glissements de tâches qui prennent le dessus sur un fonctionnement normal et normé du fait du manque de personnel ou de la suractivité.

Personne n'est satisfait, tout le monde se plaint, souffre et plus encore le patient au bout de cette chaîne.

Les soignants nient trop souvent leur mal-être et n'en parlent pas ou peu. Ils s'occupent des autres avant de s'occuper d'eux, trop souvent au détriment de leur santé et de leur vie personnelle.

**Les soignants soignent mais qui soigne les soignants ? ■**

Christian Cumin  
Permanent Secteur Public

# PPCR\*

## La montée en charge du protocole PPCR suit son cours avec en particulier la publication du décret 2016-1730 qui concerne le corps des sages femmes des hôpitaux.

Les dispositions de ce texte entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 à l'exception de la création du 10<sup>ème</sup> échelon au sein du second grade qui interviendra au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Suite au désaccord entre le CSFPH et la DGOS concernant les ingénieurs, celle-ci a décidé de passer en force la proposition de grille indiciaire pour le corps des ingénieurs (non encore publiée à l'heure de publication du VHS). Les décrets qui concernent les AAH et les Psychologues devraient être publiés en fin du 2<sup>ème</sup> trimestre d'après les informations recueillies par la Fédération auprès de la DGOS. Un livret récapitulatif des différentes grilles par grade du protocole PPCR est téléchargeable sur le site de la Fédération.

### PPCR et agents contractuels

Depuis quelques temps, les contractuels de nos établissements sont sollicités pour signer un avenant à leur contrat.

*Présentées comme une simple mise à jour au regard du nouveau décret de 2015, les modifications apportées au contrat pourraient avoir une incidence sur la rémunération du contractuel.* En effet, les contractuels ne sont pas à priori concernés par la mise en place du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations). Sauf qu'à y regarder de plus près, deux cas de figures sont possibles selon la rédaction du contrat de travail :

- Lorsque le contrat de travail fait mention d'une rémunération en référence à une grille indiciaire (échelons et indices majorés), de fait ces personnels bénéficient de la revalorisation issue du PPCR.
- Lorsque dans le contrat de tra-



© Tyler Olson - Fotolia

vail, il est indiqué que l'agent percevra la rémunération afférente à un indice brut ou majoré sans aucune référence à un échelon ou à une grille de rémunération, le protocole PPCR n'a pas d'impact.

*Dans les nouveaux avenants proposés aux contractuels, il n'est plus fait mention d'échelon ou de grille indiciaire, d'où les questions de la CFTC !!!*

Comment comprendre ces modifications qui renvoient à la baisse les rémunérations de nos collègues ?

**Il s'agit pour la CFTC d'un recul inacceptable.**

Au-delà du fait que ces agents devraient même être titularisés puisqu'exerçant dans la fonction Publique, il est évident pour la CFTC qu'à travail égal il doit y avoir salaire égal et donc mêmes droits aux revalorisations PPCR.

**La CFTC demande que les notions d'échelon et d'indice soient réintégrées aux avenants afin que tous**

**puissent bénéficier de la revalorisation du protocole PPCR.**

**La Fédération CFTC Santé Sociaux interpellera la DGOS à ce sujet.**

### Exemples de situation et de libellé de contrat :

- Mme B. Infirmière 2<sup>ème</sup> échelon 1<sup>er</sup> grade IM 392 (indice majoré) bénéficie de la revalorisation
- Mr C. adjoint administratif dans le service consultations IM 327 ne bénéficiera pas de la revalorisation

Attention, dans tous les cas de figure, le transfert prime-point ne s'applique pas aux contractuels. ■

Christian Cumin  
Permanent Secteur Public

PPCR\* : Parcours professionnels, carrières et rémunérations

## ÉVOLUTION DU TAUX DE LA CONTRIBUTION CNRACL (PART EMPLOYEUR)

| Année                                                | Taux de la contribution |
|------------------------------------------------------|-------------------------|
| Du 1 <sup>er</sup> janvier 2005 au 31 octobre 2012   | 27,30%                  |
| Du 1 <sup>er</sup> novembre 2012 au 31 décembre 2012 | 27,40%                  |
| 2013                                                 | 28,85%                  |
| 2014                                                 | 30,25%                  |
| 2015                                                 | 30,30%                  |
| À compter de 2016                                    | 30,35%                  |

## COTISATION CNRACL

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le taux de contribution retraite CNRACL passe à 9,99% du traitement brut + NBI. Cotisation Retraite CNRACL et ses évolutions prévues jusqu'en 2020

## ÉVOLUTION DU TAUX DE LA CONTRIBUTION CNRACL (PART AGENT)

| Année                                                | Taux de la retenue (trait. + NBI) |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 2011                                                 | 8,12%                             |
| Du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 au 31 octobre 2012   | 8,39%                             |
| Du 1 <sup>er</sup> novembre 2012 au 31 décembre 2012 | 8,49%                             |
| 2013                                                 | 8,76%                             |
| 2014                                                 | 9,08%                             |
| 2015                                                 | 9,40%                             |
| 2016                                                 | 9,72%                             |
| 2017                                                 | 9,99%                             |
| 2018                                                 | 10,26%                            |
| 2019                                                 | 10,53%                            |
| À compter de 2020                                    | 10,80%                            |

CNRACL\* : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

## VALEUR DU POINT D'INDICE

Au 1<sup>er</sup> février 2017, la valeur du point d'indice dans la fonction publique hospitalière a progressé de 0,6%. Pour rappel une augmentation de 0,6% de la valeur du point d'indice avait été attribuée au 1<sup>er</sup> juillet 2016.

| Date d'effet                  | Valeur annuelle du point 100 | Valeur du point en euros * |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| 1 <sup>er</sup> février 2017  | 5 623,20 €                   | 4,6860 €                   |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2016  | 5 589,69 €                   | 4,6581 €                   |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2010  | 5 556,35 €                   | 4,6303 €                   |
| 1 <sup>er</sup> octobre 2009  | 5 528,71 €                   | 4,6073 €                   |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2009  | 5 512,17 €                   | 4,5935 €                   |
| 1 <sup>er</sup> octobre 2008  | 5 484,75 €                   | 4,5706 €                   |
| 1 <sup>er</sup> mars 2008     | 5 468,34 €                   | 4,5570 €                   |
| 1 <sup>er</sup> février 2007  | 5 441,13 €                   | 4,5343 €                   |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2006  | 5 397,95 €                   | 4,4983 €                   |
| 1 <sup>er</sup> novembre 2005 | 5 371,10 €                   | 4,4759 €                   |
| 1 <sup>er</sup> juillet 2005  | 5 328,47 €                   | 4,4404 €                   |
| 1 <sup>er</sup> février 2005  | 5 301,96 €                   | 4,4183 €                   |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2004  | 5 275,58 €                   | 4,3963 €                   |
| 1 <sup>er</sup> décembre 2002 | 5 249,33 €                   | 4,3744 €                   |
| 1 <sup>er</sup> mars 2002     | 5 212,84 €                   | 4,3440 €                   |
| 1 <sup>er</sup> janvier 2002  | 5 181,75 €                   | 4,3181 €                   |
| 1 <sup>er</sup> novembre 2001 | 33 990,00 FRF                | 28,33 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> mai 2001      | 33 754,00 FRF                | 28,13 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> décembre 2000 | 33 586,00 FRF                | 27,99 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> décembre 1999 | 33 419,00 FRF                | 27,85 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> avril 1999    | 33 155,00 FRF                | 27,63 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> novembre 1998 | 32 990,00 FRF                | 27,49 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> avril 1998    | 32 828,00 FRF                | 27,36 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> octobre 1997  | 32 567,00 FRF                | 27,14 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> mars 1997     | 32 405,00 FRF                | 27,00 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> novembre 1995 | 32 244,00 FRF                | 26,87 FRF                  |
| 1 <sup>er</sup> mars 1995     | 31 799,00 FRF                | 26,50 FRF                  |

\* La valeur du point s'obtient en divisant la valeur annuelle du point 100 par 1200

## SANTÉ AU TRAVAIL

## UN ACCORD ENFIN SIGNÉ

**La loi du 20 juillet 2011 impose aux particuliers employeurs les mêmes obligations que les entreprises pour la surveillance médicale de leurs salariés.**

**Bien que votée, cette loi n'est pas applicable en l'état.**

Des questions se posent notamment sur le financement, le suivi administratif, la prise en charge du salaire et des frais engagés par le salarié lorsqu'il va au rendez-vous médical. Pour répondre à toutes ces interrogations, la loi a laissé aux partenaires sociaux la possibilité de fixer un cadre particulier qui prend en compte les spécificités de ces salariés.

La Fédération **CFTC** Santé Sociaux, en sa qualité de représentant des salariés des particuliers employeurs et des Assistants Maternels, a négocié et signé un accord-cadre avec ses partenaires sociaux et la FEPEM. Cet accord-cadre fixe les grandes lignes et les modalités de mise en œuvre de la santé au travail dont voici quelques orientations :

### LA GESTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Un organisme de gestion national (OGN) est créé. Chaque particulier employeur lui donnera mandat pour adhérer en son nom au service de santé au travail. L'OGN assurera toutes les formalités administratives pour le compte du particulier employeur.

### LES MISSIONS DE L'ORGANISME DE GESTION NATIONAL (OGN)

- Assurer la gestion administra-

tive pour le compte du particulier employeur ;

- Gérer de la contribution santé au travail ;
- Régler les prestations du service de santé au travail ;
- Participer au programme de prévention des risques professionnels ;
- Informer les salariés des dispositifs de prévention des risques professionnels.

### LE FINANCEMENT DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Le coût sera mutualisé entre tous les employeurs. Une cotisation, fixée ultérieurement, sera déterminée pour chaque branche, et payée par chaque employeur. Le groupe IRCM collectera les cotisations. Une convention de gestion entre l'IRCM et l'OGN permettra de simplifier les mouvements financiers.

**La rémunération du salarié sera**

**maintenue pendant le temps passé au suivi de sa santé. L'OGN remboursera les sommes engagées.**

### LE COMPTE SANTÉ AU TRAVAIL

Chaque salarié aura un compte santé au travail sécurisé et confidentiel sur lequel il pourra consulter l'ensemble des avis rendus par emploi. L'employeur aura accès à l'attestation de suivi concernant l'emploi de son salarié. Ce compte ne contiendra aucune information médicale.

**La Fédération CFTC Santé Sociaux est fière d'avoir mené cette négociation qui permettra à plus de 1,6 millions de salariés du particulier employeur de bénéficier de ce suivi médical. ■**

Aurélie Sagez  
Référénté salarié  
du particulier employeur



## AVIS DE VIGILANCE POUR NOS AMIS D'OUTRE MER

**L** faut être vigilant car parfois de petits changements peuvent avoir de lourdes conséquences. La loi travail a fait l'objet de médiatisation de certaines de ses dispositions mais celle que je vais vous indiquer ci-dessous, comme d'autres d'ailleurs sont passées discrètement sous silence. Avant la loi travail, les accords collectifs ne s'appliquaient pas au territoire d'outre-mer, sauf stipulation expresse dans l'accord en question.

Depuis la loi travail et plus précisément à partir du 1<sup>er</sup> avril 2017, c'est le principe d'applicabilité qui prime.

Tout nouvel accord ou convention conclu après le 1er avril au niveau de la branche est applicable de fait au niveau des territoires d'outre mer. Pour Mayotte ce sera applicable au 1er avril 2018.

Il reste tout de même un délai de 6 mois pour négocier un accord d'adaptation locale pour la prise en compte des spécificités. Par contre à l'issue de ce délai et à défaut d'accord d'adaptation locale, l'accord national s'appliquera.

Alors, chers amis d'outre-mer, VIGILANCE si vous voulez conserver vos particularismes. ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe



© Keigorozyasuda - Fotolia

## APPEL À CANDIDATURE

**L**a Fédération santé sociaux souhaite assurer le renouvellement et le renforcement de son équipe de négociateurs sur la branche santé au travail. Si vous êtes salarié(e) de la convention collective des services de santé au travail et si vivre l'expérience de la négociation au niveau national vous « branche » **n'hésitez pas à contacter :**

**FLORENCE MAURY 06 41 60 67 10 ou**

**PIERRE-YVES MONTELEON 06 88 85 28 50**

ils pourront vous expliquer en quoi consiste les réunions de négociation de la branche santé au travail.



© Fotolia

## ◀ TERRAIN ▶

### SECTION SYNDICALE DU CENTRE HOSPITALIER DE DOUAI

## À LA RENCONTRE DES AGENTS

**L**a section syndicale **CFTC** du Centre Hospitalier de Douai dans le Nord organisait en début d'année une réunion d'information sur la mise en place du protocole PPCR\* dans les établissements.

Ce protocole PPCR très complexe a permis d'attirer un grand nombre d'agents du Centre Hospitalier en manque d'information sur ce sujet. C'est ainsi qu'une centaine de personnels de tout secteur ont pu s'informer, tout au long de la journée, des avancées salariales concernant leurs grades via ce protocole PPCR.

PPCR\* Parcours professionnel, carrières et rémunérations

Cette journée, très conviviale, autour d'un point restauration avec café jus de fruit et mignardises était animée par notre responsable de section **Hélène Mika**, assistée des membres de la section.



DR

Tracts, grilles indiciaires, affiches, gadgets étaient aussi au menu.

Les agents sont repartis satisfaits des informations très claires qui leur ont été apportées à tel point qu'une dizaine d'adhésions nouvelles ont été enregistrées lors de cette journée. Bravo donc à toute l'équipe **CFTC** du CH de Douai.

Hélène, René et Catherine de la section de Douai ont eu beaucoup de visites sur le stand **CFTC**. ■

Christian Cumin  
Secrétaire Fédéral Adjoint  
Pôle Sanitaire Public

# DÉGEL ANNONCÉ POUR LE POINT CC 51

## LA CFTC SIGNE L'ACCORD FEHAP

**Bloquée depuis 2010, la valeur du point devrait évoluer au 1<sup>er</sup> juillet prochain, si, comme nous l'espérons tous, le ministère en délivre l'agrément nécessaire à son financement.**  
**Hélas le niveau de revalorisation n'est pas à la hauteur de nos espoirs.**

**E**n effet, le dispositif gouvernemental de diminution des charges patronales dit CITS\* pour crédit d'impôt taxe salariale devait rapporter une économie d'impôt de 7 % rabaisée à 4% et finalement plutôt autour de 2 % en ce qui concerne l'accord présenté par la FEHAP\*.

Englués depuis des années sur une renégociation des classifications et réintégration des mesures dénoncées par la FEHAP, la **CFTC** avait émis sa priorité pour une revalorisation collective et plus juste que les pistes de révisions catégorielles.

C'est ainsi que nous demandions une enveloppe prioritaire pour la valeur du point conventionnel au minimum à l'image de l'augmentation de la fonction publique.

Avec 1% d'augmentation du point, nos vœux sont approchés, même si la mesure s'étend sur deux exercices 2017 et 2018 pour atténuer l'impact sur les budgets annuels et renforcer les chances d'agrément.

Ainsi le point passerait à 4,425 € le 1.7.2017 et 4,447 € le 1.7.2018

A côté de cette mesure salariale, l'accord voit une mesure catégorielle revalorisant les indices des aides-soignants et auxiliaires de puériculture, passant des 351 points actuels à 359 au 1.8.2017, 367 au 1.8.2018 et 376 au 1.8.2019.

Là encore ces 15 points de majoration, soit plus de 4% d'augmentation, sont échelonnés sur 3 exercices pour les mêmes raisons financières et stratégiques, afin d'être plus "agréable". Par ailleurs, l'avenant 2017.02 contient un volet spécial cadres de la filière soignante, venant notamment corriger un effet pervers de la rénovation de 2002 puisque les réformes entraînent des promotions vers des coefficients inférieurs. Pour autant, cette mesure spécifique ne représente que 0,5 % de la totalité de l'accord, vu le faible nombre d'agents concernés.



Enfin, annoncées depuis longtemps, l'avenant vient intégrer des emplois nouveaux dans la classification conventionnelle, restructurant les regroupements de métiers, sans grande importance collective.

La **CFTC** a pris ses responsabilités dans la signature de cet accord qui répond à notre exigence d'une mesure significative sur la valeur du point, comme étant à nos yeux le moyen le

plus juste et collectif d'utiliser une enveloppe budgétaire disponible. N'oublions pas non plus la période particulière dans laquelle se pose cet acte qui nécessite des réponses favorables dans un délai contraint par les élections politiques et les réformes possibles du futur gouvernement. Par ailleurs, le choix opéré pour une mesure spécifique aides soignants nous semble légitime, de par le tassement des grilles de classifications avec les effets SMIC successifs. Cette cible correspond bien à l'esprit du CITS qui visait les plus bas salaires. Enfin, la mesure cadre n'est pas illégitime au vu de la distorsion des grilles et les effets sur des promotions insuffisantes dans notre secteur. Pour autant, nous n'oublierons pas les mêmes effets sur les cadres des autres filières pour qui nous défendrons les mêmes dispositions.

Bien sûr, les niveaux de revalorisations et cibles sont contestables au vu des légitimes revendications des diverses corporations, mais cet accord traduit le résultat de négociations approfondies, et donc des arbitrages sur les priorités de chacun autour de la table. ■

**Denis Lavat**

*Négociateur de branche*

**Edmond Matuszak**

*Négociateur FEHAP*

CITS\* crédit d'impôt de taxe sur les salaires\*  
 FEHAP\* : fédération des établissements  
 hospitaliers & d'aide à la personne



# COMPLÈTEMENT DESUNIFED

**Comme déjà annoncé, le torchon brûle encore  
entre nos représentants employeurs.**

**P**lus communément appelé secteur UNIFED, la branche associative sanitaire et sociale non lucrative couvre un périmètre de 750 000 salariés englobant les structures sociales et médico-sociales relevant des CCN 66 et 51 ainsi que la Croix rouge française et Unicancer.

Les craintes pointaient sur l'avenir de la branche devant les dissensions patronales, la fracture est désormais ouverte depuis les communiqués de presse contradictoires entre la FEHAP et Unicancer d'un côté et Nexem et la croix rouge de l'autre. Les mesures de rétorsion n'ont pas

entraînées, Nexem se voyant exclu des instances de L'OPCA UNIFAF depuis plusieurs mois, non sans que nous ayons tenté une médiation.

Leurs divergences seront tranchées avec les mesures de représentativité patronale attendues en cours d'année 2017. Or, c'est bien cette représentativité patronale qui conditionnera à terme les droits collectifs, voire l'existence même de nos conventions collectives...

C'est encore pour cela que notre projet fédéral d'arbre à branches redessinant des périmètres distincts selon les activités conserve toute sa pertinence, mais ne semble pas cor-

respondre à leurs vœux d'avenir dissociés...

Bonnes chances à tous pour faire avancer les choses dans vos entreprises, car l'échelon national est paralysé. La Fédération reste à disposition pour vous aider, d'autant que nos propres mesures de représentativité syndicale **CFTC** risquent fort d'empiéter sur ces débats. ■

Jean Marie Faure  
Président

Ali Laazaoui  
Négociateur de branche  
Denis Lavat  
Négociateur de branche

# LA VALIDITÉ DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE



**Le principe de l'accord majoritaire pour les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement (dénommés ci-après « accords d'entreprise ») a pour objectif de renforcer sa légitimité en contrepartie de la place plus grande qui lui est accordée. Toutefois, pour éviter les situations de blocage, la loi ouvre la possibilité de valider les accords minoritaires par référendum.**

## QUELS SONT LES ACCORDS VISÉS ?

Les règles de validité issues de la loi Travail s'appliquent :

- aux accords de préservation ou de développement de l'emploi signés depuis le **9 août 2016** ;
- à ceux portant sur la durée du travail, les repos et les congés signés depuis le **1<sup>er</sup> janvier 2017** ;
- aux autres accords collectifs, à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2019**.

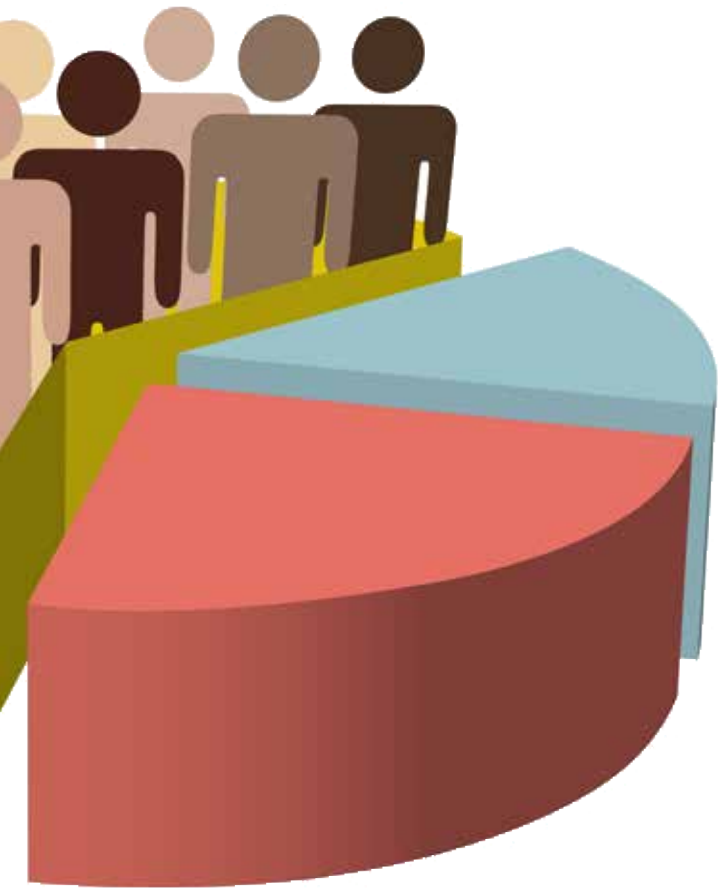
Ces nouvelles conditions de validité s'appliquent également aux accords conclus au niveau du groupe et aux accords interentreprises.

## QUELLES SONT LES NOUVELLES RÈGLES ?

### • UN ACCORD EN PRINCIPE MAJORITAIRE...

Pour être valide, l'accord d'entreprise doit être signé par l'employeur et par une ou plusieurs **organisations syndicales de salariés représentatives** ayant recueilli **plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la DUP (délégation unique du personnel) ou, à défaut, des DP, quel que soit le nombre de votants.

La signature étant majoritaire, la loi Travail a supprimé le droit d'opposition tel que mis en place par la loi du 20



“ En pratique, ces nouvelles règles obligent les organisations syndicales à s'engager ou non en faveur de l'accord. ”

cueille 120 voix a une audience de 40% si on applique la règle de la majorité des suffrages exprimés et 60% si on applique la règle de la majorité des suffrages exprimés en faveur des organisations syndicales représentatives. Pour les **accords catégoriels**, les taux **sont appréciés à l'échelle du collège électoral** dont relève la catégorie concernée par l'accord.

Autre point à signaler : les suffrages pris en compte sont ceux exprimés au premier tour des élections. Il faut donc procéder au dépouillement de ce scrutin même si le quorum n'a pas été atteint.

#### COMMENT EST VALIDÉ UN ACCORD MINORITAIRE ?

août 2008. En pratique, ces nouvelles règles obligent les organisations syndicales à s'engager ou non en faveur de l'accord. Elles ne permettent plus « l'abstention bienveillante » des syndicats majoritaires (« on ne signe pas l'accord, mais on ne fera pas jouer notre droit d'opposition »).

#### • OU UN ACCORD MINORITAIRE VALIDÉ PAR RÉFÉRENDUM

Si l'accord a été signé par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ne dépassant pas le seuil de 50 %, **mais ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives** au premier tour des élections, l'accord peut être validé par référendum.

#### • CALCUL DES TAUX DE 50 % ET 30 %

Les taux de 50 % et 30 % se calculent uniquement par rapport aux **suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives, c'est-à-dire celles ayant obtenu au moins 10 %**. Ceux portés sur des organisations non représentatives doivent être neutralisés.

Le fait de ne prendre que les suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives permet d'atteindre plus facilement la barre de 50 %. Prenons l'exemple d'une entreprise dans laquelle 300 salariés ont voté, dont 200 en faveur d'organisations syndicales représentatives. Une organisation qui re-

#### • QUI PEUT DÉCLENCHER LE RÉFÉRENDUM ?

Le référendum a lieu à l'initiative d'une ou plusieurs des organisations signataires ayant recueilli plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives (et pas à l'initiative de l'employeur). Les organisations signataires disposent d'un mois à compter de la signature de l'accord pour le solliciter. Cette demande doit être notifiée par écrit à l'employeur, mais également aux autres organisations syndicales représentatives.

À compter de cette demande, l'ensemble des organisations syndicales représentatives dispose d'un délai de réflexion de huit jours pour revenir ou non sur leur position. Ainsi, une organisation non signataire peut décider de parapher l'accord, et une organisation signataire peut renoncer à demander l'organisation d'un référendum.

Le référendum devra être organisé uniquement si l'accord reste minoritaire à l'issue de ce délai de réflexion.

#### • QUI L'ORGANISE ET SELON QUELLES MODALITÉS ?

Il appartient à **l'employeur** d'organiser la consultation des salariés. Il doit le faire dans un délai de deux mois à compter de l'expiration du délai de réflexion précité.

Les modalités d'organisation de la consultation des salariés sont fixées par un **protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisa-**





### du projet d'accord.

Le protocole doit fixer :

- les **conditions de transmission aux salariés du texte** de l'accord ;
- le **lieu, la date et l'heure du scrutin**, étant précisé que la consultation doit obligatoirement avoir lieu pendant le temps de travail ;
- les **modalités d'organisation et de déroulement du vote** qui doit s'effectuer au scrutin secret sous enveloppe ou par voie électronique (dans les conditions prévues pour le vote électronique des élections CE) et conformément aux principes généraux du droit électoral (notamment, secret du scrutin) ;
- le **texte de la question** soumise au vote des salariés ;
- et la liste des salariés des établissements couverts par l'accord (amenés à voter). Les salariés pouvant voter sont ceux **remplissant les conditions d'électorat pour les élections des DP**.

Pour les accords catégoriels, la consultation des salariés est organisée à l'échelle du collège concerné. Pour les accords de groupe, elle est effectuée dans le périmètre du groupe.

Le protocole est porté à la connaissance des salariés par tout moyen au plus tard 15 jours avant la consultation. Compte tenu de la rédaction de la loi, il ne semble pas

- **tions signataires du projet d'accord** recueillant plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections professionnelles, quel que soit le nombre de votants. Autrement dit, pour être valable, **le protocole ne doit pas nécessairement être signé par tous les syndicats signataires**

## Quelles règles appliquer en cas de négociation transversale ? (par exemple, accord sur la durée du travail et un autre thème)

La loi réserve les nouvelles règles de conclusion majoritaire, dans un premier temps, aux « accords qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés ». Cela pose la question des accords qui traitent de différents sujets, ou qui ne portent qu'indirectement sur la durée du travail (par exemple, le droit à la déconnexion), notamment dans l'hypothèse où les organi-

sations signataires de l'accord disposeraient de plus de 30 % des suffrages selon l'ancienne règle, mais pas des 50 % nouvellement requis. Il paraît difficile d'appliquer des règles de validité de l'accord de manière distributive en fonction de l'objet de ses différentes clauses. Il faudra donc déterminer si l'accord porte ou non sur la durée du travail et les congés. L'issue

de ce débat est incertaine car deux approches sont possibles : soit il s'agit de tout accord qui comporte au moins une clause relative à la durée du travail ou aux congés, même si elle est mineure ; soit on exige que l'accord ait pour objet principal la durée du travail ou les congés. Cette dernière approche est plus conforme à l'esprit de la loi, mais l'issue de ce débat ju-

diciaire est incertaine. Dans le doute, la conclusion d'accords distincts par sujets est évidemment préconisée. Les parties à l'accord peuvent aussi faire le choix, dans le préambule, de qualifier leur accord à cet égard, ce qui pourrait constituer un indice fort en cas de débat ultérieur. ■



possible de conclure un protocole général sur l'organisation de référendum, valable pour tous les accords minoritaires à venir. De même, en cas de recours au vote électronique, celui-ci doit être expressément prévu par le protocole spécifique.

• **PEUT-ON CONTESTER LA PROCÉDURE ?**

**En cas de désaccord sur les modalités d'organisation de la consultation fixées par le protocole**, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement (signataires ou non de l'accord) peuvent le contester devant le tribunal d'instance dans un délai de huit jours suivant l'information des salariés précitée. Le tribunal statue en la forme des référés et en dernier ressort.

**Les contestations relatives à l'électorat et à la régularité de la consultation sont possibles.** Elles sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Lorsque la contestation porte sur l'électorat, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les trois jours suivant

**“ L'accord est valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés (et non des votants). À défaut, il est réputé non écrit. ”**

la publication de la liste électorale. Lorsqu'elle porte sur la régularité du scrutin, la déclaration n'est recevable que si elle est faite dans les 15 jours suivant ce référendum.

• **QUELLE EST LA PORTÉE DES RÉSULTATS ?** L'accord est valide s'il est approuvé à la majorité des suffrages exprimés (et non des votants). À défaut, il est réputé non écrit.

• **QUELLES SONT LES MODALITÉS DE PUBLICITÉ DES RÉSULTATS ?** Le résultat du vote des salariés doit faire l'objet d'un procès-verbal. L'employeur doit en assurer la publicité dans l'entreprise par tout moyen. Il doit également l'annexer à l'accord approuvé lors du dépôt de ce dernier. ■

Vincent Darras  
Juriste



# DU NOUVEAU

## POUR LA FORMATION SYNDICALE

**Un nouvel outil numérique, accessible à tous les adhérents, est désormais en ligne : le portail de la formation.**

Le portail vous permet de vous former, de consulter les ressources CFTC et d'échanger avec la communauté des apprenants CFTC via des forums et une messagerie instantanée.

De nombreuses thématiques sont consultables, telles que :

- Le droit du travail (embauche et contrats de travail, santé et sécurité au travail, formation professionnelle continue, etc.)

- Les IRP et élections (CE, DUP, accord d'entreprise, etc.)
- L'organisation de la CFTC (le mouvement, l'histoire et les valeurs, les structures géographiques, etc.)

**Attention :** ce portail ne remplace pas les formations syndicales dispensées par la Fédération. Il vous permet de compléter ou vérifier vos connaissances grâce à des modules « e-learning », des fiches techniques, ainsi que des exercices

et quizz en lignes.

**Rendez-vous sur le site :**

<https://formation.cftc.fr/>

Lors de votre première connexion, vous devrez créer votre compte en utilisant votre code Inaric.

**Une vidéo de présentation est**

**consultable sur le site Youtube :**

<https://www.youtube.com/embed/eo9HznGwFdM>. ■

Marylise Lucas

Responsable Formation

