

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Fonction Publique Hospitalière :
Le groupe de Cholet

Aides à domicile : Alignement
des salaires sur le SMIC ?

Les cabinets médicaux
se refont une beauté

n°306

Fédération



Santé
Sociaux

**NOUVEAU
FORMAT**



REPRENDRE
DES FORCES POUR :

LA RENTRÉE SYNDICALE 2017



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement sociétal** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus :
Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs
Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

SOMMAIRE

DOSSIER

→ LE GROUPE DE CHOLET

4/9

ACTUALITÉS

9/17

- LABORATOIRES DE BIOLOGIE :
DIALOGUE SOCIALE EN PANNE
- ENTREPRISE DES SERVICES
À LA PERSONNE :
SALAIRE, ALIGNEMENT SUR
L'ÉVOLUTION DU SMIC ?
- AIDES À DOMICILE, SECTEUR
ASSOCIATIF : UN PETIT PEU
PLUS POUR LA VALEUR DU
POINT
- PRÉVOYANCE DES
LABORATOIRES DE BIOLOGIE
- PHARMACIE D'OFFICINE
À QUI PROFITE LE CRIME ?
- LES CABINETS MÉDICAUX SE
REFONT UNE BEAUTÉ
- LES CABINETS DENTAIRES :
UN PARITARISME ACTIF

FONCTION PUBLIQUE

20/25

- RENCONTRE BILATÉRALE
AVEC GÉRALD DARMANIN
- PUBLICATION DE CERTAINS
TAUX DE PROMOTION
DE GRADE POUR 2017, 2018
ET 2019

TERRAIN

26/27

- L'INTERSYNDICALE HPM
BEAUREGARD
- FAMILY SPHÈRE DAX

POINT JURIDIQUE

28/31

- LES ACCORD DE PRÉSERVA-
TION OU DE DÉVELOPPEMENT
DE L'EMPLOI



2017

ANNÉE DE TOUTES LES RÉFORMES

Le nouveau Président de la République et le nouveau gouvernement vont rapidement mettre en marche le programme présidentiel. De nombreux chantiers vont être attaqués : moralisation de la vie politique, réforme de l'assurance chômage et de la formation professionnelle, réforme du système de retraite mais surtout réforme du code du travail.

“Mettre tout en œuvre au service d'un syndicalisme de proximité.”

Celle-ci portera sur 3 domaines :

- **Articulation** de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche : Cette réforme pourrait permettre aux entreprises, «dans des cas spécifiques» de déroger aux domaines aujourd'hui réservés à la négociation de branche.
- **Simplification** et renforcement du dialogue économique et social : Les instances représentatives du personnel semblent être dans le projet : y aura-t-il une fusion de certaines instances ? Il semble que le gouvernement ait également la volonté d'élargir les possibilités de négocier sans les syndicats.
- **Sécurisation** des relations de travail : plafonnement des indemnités prud'homales... un programme qui s'ajoute aux conséquences de la mesure de la représentativité pour notre Fédération. L'enjeu est d'importance, face à notre engagement, de mettre tout en œuvre au service d'un syndicalisme de proximité.

Notre place à la négociation des conventions collectives et nos ressources relatives aux financements du paritarisme sont impactées.

Désormais, nous devons repenser nos modes d'action et de développement pour rester acteurs dans la construction du nouveau contrat social qui se prépare.

C'est ensemble que nous devons affirmer avec force et détermination notre revendication d'un syndicalisme différent! ■

Le Président
Jean-Marie Faure

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



LA FORCE D'ÊTRE ENSEMBLE



Crédits photos : Pierre Mac Mahon.

Le groupe multi-régions du Grand Ouest surnommé « **groupe de Cholet** » en référence au lieu de nos rencontres a vu le jour lors du Congrès Fédéral de Caen. L'amitié est la base de notre rapprochement, mais aussi et surtout une volonté de mettre nos expériences et nos moyens en commun afin de préparer l'avenir et à court terme les **élections de la Fonction Publique Hospitalière de 2018**.

Nous avons pris conscience que l'avenir de notre Fédération serait difficile, que c'était au terrain, à la base, de prendre les choses en

CHOLET main et de faire partager à l'ensemble nos réflexions et notre travail.

A l'origine constitué des sections du CH de la Rochelle (17), du CHRU de Tours (37) et du CHU d'Angers, des EHPAD de Morannes et Châteauneuf-sur-Sarthe (49), le groupe s'est élargi aux sections du CH de Rochefort (17), du CHRU de Rennes (35) et des CHU de Nantes (44) et Poitiers (86). A partir d'un état des lieux partagé de nos forces et de nos imperfections respectives, nos rencontres se sont déclinées sous forme d'ateliers, permettant de mutualiser nos moyens et

nos compétences (dossiers individuels, développer la **CFTC**, tenir une permanence, militer sur le terrain, faire des adhésions, communiquer). Puis en octobre 2016, en présence de notre secrétaire général de la Fédération santé, Jérôme Depaix, nous avons élaboré une stratégie pour nos futures élections, chacun se fixant des objectifs atteignables et différents suivant la configuration de sa structure. En effet, nous pratiquons tous un même syndicalisme mais

nous n'avons pas la même façon d'aborder les choses. Le but de ces journées étant d'œuvrer ensemble et non côte à côte. Afin de lancer la campagne des élections, nous avons décidé d'organiser **un forum les 22 et 23 novembre prochains à La Pommeraye (49)** permettant de partager avec l'ensemble des militants de nos sections la dynamique initiée au sein du groupe. ■

“ **Quand on est isolé, on n'est pas grand-chose, mais ensemble on peut avancer !** ”

Cette phrase résume à elle seule ce que le groupe de Cholet a apporté à notre Section du CHRU de Tours. “Nos rencontres avec les différents syndicats constituant le groupe nous ont permis de sortir de notre isolement, de tisser un réseau, de pouvoir échanger et surtout et avant tout créer une dynamique en vue de nos futures élections. Nous apprécions surtout le fait que chaque syndicat ait sa place, chacun partage ses expériences et ses idées ce qui nous a permis aussi de tisser des liens d'amitié car à aucun moment nous ne sommes dans le jugement de l'autre.

Suite à nos différentes rencontres,

TOURS la section a retrouvé un dynamisme qu'elle n'avait pas forcément perdu mais qui s'était quelque peu érodé avec le temps. En effet à Tours, face à des syndicats majoritaires assez virulents, les agents ne sont pas dans l'investissement syndical. Le groupe nous a aussi amené à une réflexion sur notre organisation future, sur l'avenir et nos méthodes de travail et nous avons pris conscience que tous, quelle que soit notre taille, nos difficultés sur le terrain nous avons notre place pour faire avancer la **CFTC**.”

Mariannick

**CHRU
DE TOURS
MARIANNICK
ROUVRE**

**CH DE
LA ROCHELLE
JEAN- CLAUDE
LARTIGUE**

**CH DE
LA ROCHELLE
ERIC
BACHELIER**



LA FORCE D'ÊT

ANGERS

“Persuadé que cette démarche serait bénéfique, j'ai cependant été surpris par l'humilité et le partage des acteurs de ce groupe.

Cela nous a permis de sortir de l'isolement, de créer un réseau nous permettant d'évoluer et de perfectionner nos actions. Cette entraide basée sur la simplicité et l'amitié nous rappelle ce que sont les valeurs de la **CFTC**. Savoir **travailler ensemble, accompagner et soutenir** sans pour autant porter de jugement. Pour tout cela, je remercie cette commission qui ne cesse de s'élargir pour le bien commun de la **CFTC**.”

David

ROCHEFORT

“Pour ma part, je suis rentrée tardivement dans le groupe de Cholet. Le groupe étant déjà constitué, j'ai pu appréhender mon intégration. Mais à aucun moment, je me suis sentie mise de côté. Au contraire, chaque personnalité est mise en avant, aucun préjugé, on peut parfois savoir même son ego briller tellement chaque idée est valorisée. Bref, autant d'ébullition de cerveaux est juste du pur plaisir. Cela aboutit à des projets concrets, dynamiques, modernes et une belle amitié...qui permettent de tisser des réseaux SOLIDES.”

Cécile

LA ROCHELLE

“Cholet nous a apporté un lien humain, une amitié certaine. Le partage de nos compétences nous donne de l'entrain pour le développement dans sa globalité dans le monde du syndicalisme.

L'innovation de créer des ateliers en commun nous a apporté des outils nécessaires à ce développement. Cholet a permis à notre section d'agrandir son réseau.”

Michaël

EPHAD DE
CHATEAUNEUF
DAVID
ALLET



CH DE
LA ROCHELLE
MICHAËL
TERRANOVA



CH DE
ROCHEFORT
CÉCILE
BRETHES
ARNAULT



RE ENSEMBLE

RENNES

Que nous ont apportées ces rencontres de Cholet ?

“Nous y avons été invités par Jean Claude. J’ai du mal à recruter pour un vrai travail syndical. La section fonctionne plus ou moins bien. Lors de ces rencontres, j’ai été remobilisée par la dynamique du groupe. Le travail sur les valeurs **CFTC**, l’accueil du futur adhérent, nous ont mis dans la dynamique des élections. Ne plus se sentir seul, savoir que si on butte sur une question quelqu’un dans le groupe aura un début de réponse est rassurant. Avoir une section au niveau d’un CHU, est très important, mais le manque de militants entraîne une surcharge de travail

pour les délégués syndicaux, qui se raréfient. Le travail est conséquent, et seuls, nous ne pouvons tout résoudre, il faut savoir se focaliser sur les points principaux, sans perdre l’enthousiasme et sans se faire submerger en gardant le dialogue auprès de nos partenaires.

Le groupe de Cholet a ainsi pu nous aider à comprendre et à apporter des solutions à nos difficultés. Dans une excellente ambiance, nous avons pu échanger, travailler ensemble sur les difficultés de chacun mais aussi les réussites. Nous évoluons, et nous nous évaluons aussi régulièrement afin

d’optimiser nos atouts, c’est une chance de se retrouver ensemble dans le Groupe De Cholet : **Syndicalement différent.**”

Annie & Muriel



CHRU DE
RENNES
ANNIE
COTTIER



CHRU DE
RENNES
MURIEL
TEMPLE



PÔLE SANTÉ
SARTHE ET LOIRE
CHARLÈNE
CHARBONNIER



LES NOUVEAUX DÉLAIS DE CONSULTATION, ENTRE VIGILANCE ET ANTICIPATION

Marc GUILLIER,

Responsable du développement Santé Economie Sociale (SES)

Depuis 2013, les lois se sont succédé définissant des délais impératifs pour les temps d'information-consultation de votre comité. Cette nouvelle donne a changé considérablement les relations sociales dans votre entreprise, l'employeur prenant la main sur le tempo des consultations. Regard de l'expert, avec Marc Guillier, Responsable développement Santé et Economie social chez SECAFI.

Pourquoi la question des délais fixes est-elle si cruciale pour les représentants du personnel ?

Marc Guillier : La question se pose moins pour les consultations récurrentes des comités, contrairement à ce que l'on pourrait penser. Les directions sont les premières à être elles-mêmes contraintes par les délais et préfèrent faire comme d'habitude (parfois mal faire). Là où il faut que les représentants du personnel soient très vigilants, c'est lors de consultations sur des projets dits importants. Dans ces cas plus extraordinaires, la direction veillera le plus souvent à être très légaliste, voulant boucler cela rapidement ; les délais peuvent alors jouer contre les représentants du personnel s'ils n'intègrent pas cette contrainte forte de calendrier dès le démarrage.

Que conseillez-vous généralement aux représentants du personnel ?

Marc Guillier : Ils peuvent mettre en œuvre plusieurs réflexes dès que la direction leur présente un projet important : être très réactifs à réception des documents (date qui fait courir le délai de consultation) ; contacter leur expert avant la première réunion ; se donner les moyens de questionner le projet lors de la première réunion ; proposer des alternatives... Le chrono part dès la présentation du projet par la direction et, à la fin du délai légal, les instances représentatives doivent remettre leur avis... et l'absence d'avis vaut avis négatif. La procédure de consultation est alors terminée, il n'y a plus moyen d'y revenir ! Donc, oui, vigilance et anticipation.

Quel regard portez-vous sur ces années de mise en œuvre dans les entreprises ?

Marc Guillier : J'évoquerais deux points positifs dont les instances doivent se saisir. D'une part, la loi a gravé dans le marbre que le recueil d'avis se fait en deux réunions et non pas en une seule, comme c'était trop souvent le cas auparavant. D'autre part, les représentants du personnel doivent mettre le CHSCT dans la boucle même si leur direction « l'oublie ». La plupart du temps, lors d'un projet important, il y a un impact sur les conditions de travail. Cela permet de porter le délai fixe de un mois à trois mois, ce qui est appréciable pour approfondir l'examen du projet.

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



www.secafi.com



DIALOGUE SOCIAL EN PANNE



© Kelly Marlen - Fotolia

Des propositions d'augmentation de salaires indécentes ont conduit les organisations syndicales à quitter la table des négociations !

Le 23 mars dernier, suite aux propositions des organisations patronales en matière de salaires, les OS ont décidé de manifester leur mécontentement et unanimement ont quitté la table des négociations.

La dernière négociation salariale date de 2015 et a été étendue en juillet 2016 !! Depuis, aucune revalorisation des grilles de salaires. Depuis 10 ans, les augmentations n'ont permis qu'un réajustement des plus bas coefficients dans la branche. Depuis la rupture du dialogue, silence radio chez les employeurs. Le 1^{er} juin encore, la com-

mission paritaire n'a fait que confirmer la non volonté de dialogue des organisations patronales. Un courrier en intersyndicale leur a été adressé pour que soit mis à l'ordre du jour de la réunion du 15 juin les points qui bloquent : Evolution salariale 2017.

Calendrier paritaire 2^{ème} semestre 2017.

Calendrier spécifique « évolution Prévoyance ».

En cas de fin de non-recevoir de la part des employeurs ce 15 juin, faudra-t-il s'orienter vers une commission mixte paritaire ?

Petit rappel sur la commission mixte paritaire : son objet est d'aider à la négociation

en dénouant des situations de blocage avec l'aide d'un tiers apportant sa compétence technique et juridique. Ce tiers est un représentant du Ministère du Travail. Il assure la présidence de la commission, Il fixe les « règles du jeu » des négociations collectives, veille au bon déroulement des débats.

L'objectif de ce tiers est de faire en sorte que les débats se déroulent de la meilleure façon possible et que le dialogue social soit rétabli. ■

M. Doisneau, M. Molina,
P. Jabert, *Négociateurs*,
F. Maury, *Secrétaire
Fédérale Adjointe*



SALAIRE

ALIGNEMENT SUR L'ÉVOLUTION DU SMIC ?

La signature entre les partenaires sociaux concernant les salaires des salariés des entreprises de services à la personne permet une actualisation du taux horaire équivalente à l'évolution du smic de janvier, soit 0,93 % pour chacun des 4 niveaux actuellement fixés dans la convention collective.

Et reprise des travaux pour compléter cette grille, notamment pour y intégrer les emplois administratifs.

Signature du contrat de filière « Services à la personne » :

Le Président Fédéral, Jean-Marie Faure, a apposé la signature de la **CFTC** sur l'accord de contrat de filière. Le secteur des services à la personne est constitué en France de 1,4 million de salariés répartis dans 35000 organismes associatifs ou entreprises et bénéficiant à 2,7 millions de personnes.

Ce contrat de filière a pour objectif de structurer ce secteur d'avenir, présentant de nombreuses opportunités de créations d'emplois.

Il se décline en 3 grands axes :

- simplifier et harmoniser les dispositifs de soutien afin de permettre à la filière des services à la personne de réaliser son potentiel de développement ;
- développer l'attractivité et l'emploi ;
- mettre en place une stratégie qualité pour accompagner une demande croissante.

La poursuite du développement de ce secteur doit permettre de faire face aux défis de demain, notamment concernant le vieillissement, le respect de la liberté de choix des personnes en situation de handicap et en perte d'autonomie, mais également la garde d'enfant ou l'accompagnement des familles. Le contrat de filière a également comme objectif d'encourager l'innovation dans ces métiers et de mieux sécuriser les parcours professionnels des salariés du secteur. ■



Gérard Sauty,
Négociateur

UN PETIT PLUS POUR LA VALEUR DU POINT

Après avoir été agréé début mars, l'avenant n° 31-2016 du 3 novembre 2016 portant la valeur du point à 5,38 € dans la branche de l'aide à domicile (BAD) a été étendu par arrêté. Ce qui le rend obligatoire pour tous les salariés et employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective du secteur. Toutefois, près de 45 % des salariés restent malgré tout au minimum légal alors que vient d'être lancée par le Ministère une campagne sur le thème « AIDER LES AUTRES, C'EST MON METIER ».

Rafraîchissement de la classification, quels objectifs?

Deux axes ont été retenus lors des travaux de révision de la classification datant de 2002 qui viennent de commencer :

- sortir les actuels coefficients rognés par le smic de cette référence au salaire minimum
- la prise en compte des acquis de la professionnalisation car la classification actuelle ne prend en compte que la possession d'un diplôme et ignore totalement les acquis de l'expérience professionnelle.



Où en est-on des frais professionnels ?

La **CFTC** par la voix de ses négociateurs nationaux continuera inlassablement à exiger le paiement des déplacements entre 2 interventions consécutives ou non, dès lors qu'elles sont sur la même journée de travail. Malgré des jurisprudences très claires Nous faisons face aux éternelles tergiversations des employeurs qui opposent leurs difficultés de financement.

*CITS : crédit d'impôt pour les associations



© dgtimages - Fotolia

Le CITS pour aider au financement de ces frais ?

Bien qu'insuffisant, le nouveau crédit d'impôts de la taxe des salaires CITS pourrait un peu, mais un peu seulement, détendre la situation. Cependant il convient de modérer ce critère,

car il semble que ce crédit d'impôts ne commence à produire ses premiers euros d'allègement que dans les structures d'au moins 30 salariés, et ce seulement au 1^{er} janvier de l'an prochain Que dire du taux directeur 2017 !

C'est à dire l'enveloppe de négociation possible pour le secteur, qui n'est en réalité que de 0,28 %. Ce qui aura

à nouveau comme incidence que le prochain taux horaire du smic va continuer à grignoter quelques coefficients. Nous serons encore loin de l'image de valorisation des métiers du secteur souhaitée par le Ministère qui ne nous en donne pas les moyens !!! ■

Gérard Sauty,
Négociateur

CHOISIR LA BONNE VOIE

Quel avenir pour le contrat de la prévoyance des laboratoires de biologie ?

La conclusion du nouveau contrat doit se faire à l'issue d'un appel d'offres par une mise en concurrence.

Lors du comité de gestion du 17 mars dernier le bras de fer a été engagé entre Klésia et la branche des laboratoires de biologie extra hospitalier. Klésia affirme vouloir rester le partenaire de la branche mais refuse de répondre à l'appel d'offres qui sera mis en oeuvre comme préconisé dans le cadre des nouvelles dispositions réglementaires. Klésia craint de perdre ce marché ?

Comme l'ont fait remarquer les négociateurs de la **CFTC** lors de cette réunion, Klésia joue un « drôle de jeu ». Il a été constaté pour le dossier

de la complémentaire santé, pour lequel Klésia avait refusé de répondre à l'appel d'offre ; que sur le terrain ils ne se sont pas privés d'aller démarcher les entreprises en leur proposant des tarifs de 20% moins cher !!

Il est important que les choses soient remises à plat. L'analyse de l'actuaire est sans appel : il y a un sur-provisionnement des compléments de salaire. Les modes de calculs ne sont plus adaptés. De nouvelles tables de calcul devraient être utilisées pour les comptes 2017. Sous réserve que le nouveau gouvernement ne change pas l'âge de départ à la retraite, cela permettrait de dégager 50% des provisions pour les arrêts inférieurs à 90 jours.

Les comptes doivent être pilotés au plus près de la réalité de terrain et non selon une logique de sur-provisionnement avec l'argent des salariés qui profite aux comptes de Klésia !

Lors de la dernière réunion le 1^{er} juin la branche a décidé de prolonger d'un an le contrat car à présent les délais sont trop courts pour un appel d'offres qui aboutirait pour le 31 décembre. La **CFTC** est d'accord sur ce principe mais reste vigilante pour que les choses se déroulent comme prévu. ■

Marie Doisneau, Paul Jabert, Marie Carmen Molina, Négociateurs.
Florence Maury, Secrétaire Fédérale Adjointe.





MISE À JOUR PHASE 1

© Auremar - Fotolia

Comme annoncé, les articles 17, 21 et 26 des dispositions générales de la convention collective nationale ont fait l'objet d'une mise à jour par rapport aux évolutions du code du travail, mise à jour concrétisée par un avenant que la **CFTC** a signé.

Maternité, paternité et adoption

ARTICLE 17 Le nouvel article précise mieux les différents aspects à prendre en compte par l'employeur lors de la grossesse d'une salariée. La nouvelle rédaction précise les choses par la rédaction de différents alinéas :

- 1) les conditions de travail,
- 2) les autorisations d'absence pour examens médicaux,
- 3) congés de maternité paternité et d'accueil de l'enfant, congé adoption,
- 4) protection contre le licenciement,

- 5) démission,
- 6) congé parental d'éducation.

Les indemnités de licenciement

ARTICLE 21 Cet article a fait l'objet de la mise à jour légale conformément à la règle établie pour le toilettage ; mais pour une simplification dans la recherche et la lecture, il regroupe les dispositions relatives aux salariés non cadres et celles relatives aux cadres qui avant n'étaient pas intégrées au même endroit dans le texte.

Congés pour événements familiaux et journée défense et citoyenneté

ARTICLE 26 L'article 26, ancienne formule, s'intitulait « congés exceptionnels » la commission paritaire a souhaité élargir le champ de cet article tout en évitant de refaire un tableau « fourre-tout ». Pour cette raison vous trouverez un ali-

néa nommé :

- 1) congés pour événements familiaux avec le tableau reprenant chaque congé avec le nombre de jours payés en fonction de l'ancienneté (de 0 à 3 mois et plus de 3 mois).
- 2) journée défense et citoyenneté.

Comme vous l'aurez compris, au-delà de la mise en conformité légale, le travail de toilettage s'attache aussi à une rédaction plus actuelle qui permet une recherche et une lecture plus simples.

Le travail sur le toilettage des autres articles se poursuit. Nous ne manquerons pas de vous faire part des avancées lors de notre prochain VHS. ■

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

À QUI PRO

Le contrat de prévoyance des Salariés cadres touche à sa fin. La Commission Paritaire Nationale (CPN) a décidé d'une stratégie pour le renouvellement de celui-ci. Elle a choisi un actuaire qui assurera le suivi du contrat et des comptes.

Si les partenaires sociaux étaient d'accord pour la désignation d'un nouvel actuaire, les deux camps étaient divisés quant à la mise en place d'un appel d'offres avec mise en concurrence, conformément à la loi, des organismes susceptibles de répondre.

Faire un appel d'offres signifie «in fine» procéder à une ou plusieurs recommandations de prestataires ayant postulé. Ce qui est, là aussi, le respect de la loi.

Petit rappel, la loi a supprimé les « désignations » qui consistaient en : choisir un organisme pour la prévoyance, cela était valable aussi pour la complémentaire santé. « L'heureux élu » se voyait l'ensemble

FITE LE CRIME ?

de la branche « offerte », sans avoir à faire le moindre effort. Les entreprises de la branche en question n'avaient pas non plus le choix. Monopôle vous avez dit monopôle ?

La loi a souhaité rétablir une transparence qui pouvait, parfois, être discutable, ainsi qu'une équité entre les organismes susceptibles de proposer une offre. Elle a voulu également que les entreprises puissent, si elles le souhaitent, faire un autre choix que celui qui a été recommandé par la branche.

Certains acteurs de la branche et plus particulièrement UPSO, la CGC et FO, par peur du changement dirons-nous, souhaitaient que soit procédée, non pas à une recommandation mais à une « labellisation ».

Qu'est-ce donc que cette nouvelle chose ? Ce n'est pas nouveau, c'est vieux comme le monde : on décide entre membres qui on choisit. Autrement dit on fait un choix sans mise en concurrence. Donc sans respecter la loi. Un petit arrangement entre amis en quelque sorte. Mais qui a bien pu souffler cette brillante idée à l'oreille de nos amis ? On se demande bien à qui « profite le crime » ?

Le danger de la labellisation ne se résume pas au seul choix, cela peut aller bien plus loin. Par exemple, les employeurs font en sorte de rompre le dialogue social, puis de façon unilatérale ils décident d'une labsonation. De fait, les organisations de salariés sont exclues du dossier, plus de paritarisme et de possibilité d'avoir un regard sur la gestion des comptes (cotisations, résultats, etc..).

Mais chez les pharmacies d'officines les « légalistes » ont gagné ! nous avons signé début mai avec la CGT et la CFDT l'accord énonçant la mise en place d'un appel d'offres et le choix de l'actuaire chargé du dossier. La CGC, non signataire, a annoncé qu'elle ne s'opposerait pas à cet accord, il sera donc applicable. Le travail pour la mise en place de l'appel d'offres peut donc commencer. ■

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

CC 51 - DERNIÈRE MINUTE

L'avenant 2017.02 a été agréé et est paru au journal officiel du 16 juin 2017.

Ainsi la valeur du point 51 doit passer à 4,425 euros à compter du 1^{er} juillet 2017.

De même, le coefficient des aides-soignants et auxiliaires de puériculture passe à 359 au 1^{er} aout. La Fédération vous incite à intervenir auprès de vos directions pour préparer cette application. Bon été à toutes et tous

Denis Lavat
Négociateur de branche

SE REFONT UNE BEAUTÉ

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a décidé une «cure de jouvence» à la grille de classification de la convention collective.

Il était temps, la classification des cabinets médicaux avait été mise en place en 1981 ! Comme dans beaucoup de secteurs, ce travail long et fastidieux, une fois fait, c'est comme la poussière sous les meubles on attend le plus longtemps possible pour aller y passer l'aspirateur. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) a donc ouvert ce chantier car c'en est un !

Un des enjeux de la classification est la rémunération. Une classification de branche permet d'éviter une concurrence reposant sur le moins disant social. La rémunération n'est pas le seul enjeu. Les salariés ont également besoin de pouvoir, s'ils le souhaitent, s'inscrire dans une perspective de développement personnel, d'évolution professionnelle.

Le concept de classification basé sur le diplôme qui vous fait entrer dans une case sans espoir d'en sortir est dépassé.

La classification doit répondre à plusieurs objectifs :

- Réaliser une hiérarchie des positions sociales (statuts, coefficients, rémunérations..) laquelle doit être acceptée et considérée comme juste et

équilibrée par les salariés de la branche concernée.

- Elle doit permettre une gestion des ressources humaines adaptée et cohérente pour les employeurs et les salariés. Faire que les compétences de chacun soient valorisées et adaptées aux besoins de la structure.
- Elle doit répondre aussi à l'exigence de cohérence avec le choix d'organisation de la structure.
- Dernier, et non des moindres, elle doit permettre un ajustement optimum par rapport au marché du travail, ce qui se traduit généralement par les niveaux de rémunération.

Elle doit au vu des éléments décrits ci-dessus faire l'objet d'une méthode de « critères classants ».

Les critères vont permettre l'évaluation objective et neutre des emplois, et, par voie de conséquence, permettre de les classer sur la base des résultats de l'évaluation.

Quelques exemples de critères : expérience, formation, temps nécessaire pour maîtriser le poste, autonomie, complexité, impact des décisions, dimension relationnelle, etc...

Une fois tout cela mis à plat, ▶



▶ la négociation entre partenaires sociaux pourra commencer.

Dans la branche des cabinets médicaux, employeurs et organisations de salariés sont en phase sur la nécessité de ce travail, lequel a été amorcé lors de la CPNEFP de début mai. L'intervention du cabinet GESTE, spécialisé dans l'appui technique pour la réflexion et l'accompagnement de la négociation de

classification, a permis une formation des membres sur ce sujet complexe et le cadrage du travail à réaliser.

Mais le chemin sera long et semé d'embûches et nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'avancement de ce travail. ■

Florence Maury,
Secrétaire Fédérale Adjointe

LES CABINETS DENTAIRES

UN PARITARISME ACTIF

L'association de gestion du paritarisme des cabinets dentaires : Association Paritaire des Cabinets Dentaires Libéraux (APCDL) a tenu son conseil d'administration au mois de mai. Les comptes sont sains et l'association active.

Branche dynamique, les cabinets dentaires ont constitué depuis bientôt dix ans une association de gestion du paritarisme nommée APDCL. Celle-ci a tenu un conseil d'administration au mois de mai, au cours duquel les comptes ont été approuvés.

Le bureau de l'association a été renouvelé comme cela est prévu statutairement dans le respect du paritarisme. La présidente est Mme Gondard Argenti CNSD*, la vice-présidente est Mme Marbach FNISPAD*, le trésorier M Daniel CGT et le trésorier adjoint M Lava FSDL*.

« Une gestion en bon père de

famille ». C'est ainsi que la nouvelle présidente de l'association APCDL a qualifié la gestion de cette association qu'elle a elle-même portée sur les fonds baptismaux voilà bientôt une décennie. Il faut saluer le mérite de Mme Gondard Argenti pour cette réussite car ce n'est pas le cas dans toutes les branches. Pour 2017, le budget prévisionnel prévoit des dépenses un peu plus nombreuses.

- La nécessaire mise en œuvre du fonds social pour que le contrat de la complémentaire fasse l'objet du fameux label de « haut degré de solidarité ».
- La mise en place d'un site internet pour conjointe-

ment l'APCDL, la Commission Paritaire Nationale (CPN) et la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEFP).

- La réalisation du Dossier Socio-Economique de la branche.

- Le coût du suivi de la complémentaire qui n'a pas été intégré lors de l'appel d'offres. Ce sont des travaux nécessaires mais qui vont peser sur les comptes de 2017.

Rendez-vous donc l'année prochaine pour le suivi des comptes 2017. ■

Florence Maury,
Secrétaire
Fédérale Adjointe



CNSD* : Confédération Nationale des Syndicats Dentaires.
FNISPAD* : Fédération Nationale Indépendante des Syndicats des Prothésistes et Assistants(es) Dentaires.
FSDL* : Fédération des Syndicats Dentaires Libéraux.

2^e

BAROMETRE NATIONAL

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

DANS L'ESS 2017

LA NOTE

Qualité de vie au travail

RELATIONNEL & MANAGEMENT

8
salarié sur 10

9
dirigeants sur 10

trouvent l'ambiance de travail bonne

64%
SALARIÉS

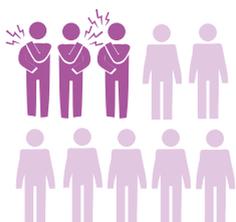
se sentent soutenus dans les situations difficiles



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

3
salariés sur 10

ressentent des douleurs articulaires



6
salariés sur 10

sont affectés par les discours agressifs des bénéficiaires/clients

6
dirigeants sur 10



LE NUMÉRIQUE



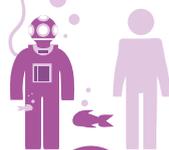
9
salarié sur 10

9
dirigeants sur 10

déclarent que le numérique a un impact positif sur leur travail

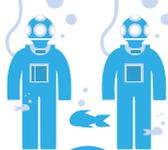


ORGANISATION DU TRAVAIL



1
salarié sur 2

se sentent sous pression



2
dirigeants sur 3

1
salarié sur 2

1
dirigeant sur 2

ont une charge de travail excessive



SALARIÉS

6,1 / 10

6 / 10
Non cadres

6,4 / 10
Cadres

DIRIGEANTS

7,2 / 10

moyenne nationale de la **qualité de vie au travail** dans l'ESS

DÉGRADATION PAR RAPPORT À 2013

2013 : 6,3/10 et 7,4/10
Non cadres 6,2/10, Cadres 6,6/10



UN ATTACHEMENT FORT AU SECTEUR



7 salariés sur 10

9 dirigeants sur 10

sont fiers de travailler dans leur structure



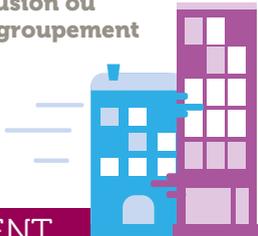
83% SALARIÉS
94% DIRIGEANTS

souhaitent continuer à travailler dans l'ESS

FUSIONS

3 salariés sur 10
2 dirigeants sur 10

ont connu une fusion ou un regroupement



1 salarié sur 2

1 dirigeant sur 4

estiment que la fusion ou le regroupement a eu un impact négatif sur son travail



UN SENTIMENT DE DÉGRADATION

1 salarié sur 2

1 dirigeant sur 3

ressentent une dégradation de leur qualité de vie au travail au cours des dernières années



56% SALARIÉS

sont confiants dans leur avenir professionnel au sein de leur structure

POUR EN SAVOIR PLUS
RENDEZ-VOUS SUR

CSA CONSUMER SCIENCE & ANALYTICS



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

MINISTÈRE DE LA VILLE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

Chorum.fr

RENCONTRE BILATÉRALE DARMANIN, *ministre en charge*

La délégation a été reçue, le 30 mai 2017 à 9h. Le programme du Président a été longuement discuté.

La délégation **CFTC** Fonction Publique était composée de Denis Lefebvre pour la FAE*, de Christian Cumin pour l'Hospitalière et de Philippe Pottier et Alban Reverdy pour les Territoriaux.

Le ministre Gérald Darmanin était assisté de Laurent Vercruysse en charge de la Fonction publique et de Thierry Legoff de la DGAFP*.

La délégation a été reçue pendant près d'une heure et les sujets de discussion ne manquaient pas.

Le ministre a d'abord rappelé les enjeux de ces rencontres en bilatérale :

- Partager l'information entre ministères et organisations syndicales
- Travailler ensemble sur la modernisation de la fonction publique
- Aménager les territoires en termes de services publics
- Faire remonter les problématiques locales du

terrain vers le ministère. Celui-ci proposera aux organisations syndicales, un nouvel agenda social avant le 14 juillet.

La délégation CFTC demande au ministre quelques précisions concernant le programme du Président Macron en particulier :

- 1- Le pouvoir d'achat, la revalorisation du point d'indice, le PPCR*
- 2- La suppression de 120000 postes de fonctionnaires
- 3- Les régimes de retraite des fonctionnaires
- 4- L'incidence de l'augmentation de la CSG* pour les fonctionnaires

Puis chaque versant est intervenu sur la situation de leurs secteurs respectifs.

Réponse du ministre sur ces différents points :

- 1- Le protocole PPCR sera maintenu voire amélioré avec un geste pour les catégories C. Il ne devrait pas y avoir d'augmentation supplé-

mentaire de la valeur du point d'indice pour 2017 en plus des 0,6% déjà attribué en février 2017. A noter que le ministre confirme que cette augmentation 2017 de 0,6% n'avait pas été budgétée par le précédent gouvernement et qu'il faut avant tout autre chose, remettre cette ligne budgétaire dans les comptes de l'état. Un rendez-vous salarial est prévu en 2017 sans pour autant avoir des précisions sur le contenu.

- 2- La réduction de 120000 postes de fonctionnaires en particulier à l'Etat (50000) et à la territoriale (70000) n'est pas un objectif en soi et dépendra beaucoup de la modernisation de nos services publics et des finances de l'Etat. Il faut d'abord s'accorder sur un diagnostic partagé et travailler le sujet en toute transparence avec les OS.

LE AVEC GÉRALD

Charge de la Fonction Publique

L'Hospitalière quant à elle ne sera pas touchée par ces réductions de poste.

3- Les régimes de retraite ne sont pas la priorité du gouvernement (loi travail et code du travail d'abord). C'est bien une réforme globale de tous les régimes de retraite privé et public qui sera engagé et pas seulement ceux de la Fonction Publique.

4- L'augmentation de la CSG

devra aussi bénéficier aux fonctionnaires sous forme d'un abattement afin d'obtenir le même effet positif pour le privé (+1,4%) au bas de la fiche de paie. (pour la

CFTC : que fait-on pour les retraités ?

Pour l'Hospitalière, Christian Cumin insiste auprès du ministre sur les conditions de travail actuelles très difficiles pour les agents hospitaliers avec des services embolisés,

une charge de travail toujours plus prégnante, des rappels incessants sur congés et RTT, des plannings modifiés en dernière minute et au final une qualité de vie au travail qui influe à la fois sur la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle des agents.

La **CFTC** propose une redéfinition des quotas de personnels en particulier soignants par service qui ne sont plus adaptés pour une prise en charge



Gézélin Gréde

Alban Reverdy, Philippe Pottier, Gérald Darmanin, Denis Lefebvre, Christian Cumin.



Gézélin Grée



optimum des patients.

La **CFTC** demande aussi à ce que soit revu le financement des établissements de santé par le biais de la modification de l'ONDAM* et d'une réflexion sur le financement par la T2A*. La **CFTC** demande un plan pour les personnes âgées en particulier pour améliorer le bien-être de nos aînés dans les Ehpad* et Maisons de retraite.

La **CFTC** demande une reconnaissance accrue des métiers de la FPH* et de la formation professionnelle, en insistant en particulier pour que le nouveau gouvernement revienne sur la ponction de 300 million d'euros sur les comptes de l'ANFH (organisme OPCA pour la formation des agents du public).

La **CFTC** demande l'abrogation de l'ordre infirmier et qu'à minima, l'adhésion à l'ONI* soit rendue facultative pour les infirmiers salariés du pu-

blic et du privé.

Enfin la **CFTC** demande à ce que la pluralité syndicale soit respectée dans les établissements de santé en particulier lors des élections professionnelles et que toutes les OS soient autorisées à rentrer dans ces établissements, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Peu ou pas de réponse du ministre sur ces différents sujets, si ce n'est que ces équipes vont regarder ce qui peut être fait concernant le respect de la pluralité syndicale en vue de la préparation des prochaines élections professionnelles de décembre 2018 (affaire à suivre).

De même le ministre est très conscient de la dégradation des conditions de travail dans les établissements public de santé.

Entre temps, les décrets en-

cadrant les compétences de chaque ministère ont été publiés au Journal officiel.

La fonction publique hospitalière dépend ainsi du ministère des Solidarités et de la Santé, occupé par Agnès Buzyn, tout comme les politiques relatives aux personnes âgées et à la dépendance.

C'est pourquoi la Fédération devra exposer ces mêmes thèmes et d'autres encore lors de prochaines rencontres avec la Ministre des solidarités et de la Santé. ■

Christian Cumin,
Secrétaire Fédéral Adjoint,
Pôle Sanitaire Public

FAE : fédération Des Agents De L'Etat
DGAFP* : Direction générale de l'administration et de la fonction publique
PPCR* : Parcours professionnels, carrières et rémunérations
CSG* : Contribution sociale généralisée
ONDAM* : Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie
Ehpad* : Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes
FPH* : La fonction publique hospitalière
ONI* : Ordre National des Infirmiers -*

PUBLICATION DE CERTAINS TAUX DE PROMOTION DE GRADE POUR 2017, 2018 ET 2019

CORPS & GRADE	TAUX APPLICABLE PAR ANNÉE		
	2017	2018	2019
Attaché principal	Non défini	Non défini	Non défini
Adjoint des cadres hospitaliers de classe supérieure	13 %	Non défini	Non défini
Adjoint des cadres hospitaliers de classe exceptionnelle	11 %	Non défini	Non défini
Assistant médico-administratif de classe supérieure	8 %	Non défini	Non défini
Assistant médico-administratif de classe exceptionnelle	8 %	Non défini	Non défini
Adjoint administratif de 1 ^{re} classe	Non défini	Non défini	Non défini
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	Non défini	Non défini	Non défini
Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	Non défini	Non défini	Non défini
Permanencier auxiliaire de régulation médicale chef	13 %	Non défini	Non défini
Dessinateur chef de groupe	15 %	Non défini	Non défini
Dessinateur principal	13 %	Non défini	Non défini
Conducteur ambulancier de 1 ^{re} catégorie	6 %	6 %	6 %
Conducteur ambulancier hors catégorie	5 %	5 %	5 %
Ouvrier professionnel qualifié	Non défini	Non défini	Non défini
Maître ouvrier	Non défini	Non défini	Non défini
Maître ouvrier principal	Non défini	Non défini	Non défini
Agent de maîtrise principal	Non défini	Non défini	Non défini
Technicien supérieur hospitalier de 2 ^e classe	10 %	Non défini	Non défini
Technicien supérieur hospitalier de 1 ^{re} classe	15 %	Non défini	Non défini
Psychologue hors classe	10 %	Non défini	Non défini
Agent de services hospitaliers qualifié classe supérieure	8 %	Non défini	Non défini
Aide-soignant de classe supérieure	10 %	10 %	10 %
Aide-soignant de classe exceptionnelle	15 %	15 %	15 %
Infirmier de classe supérieure	15 %	15 %	15 %
Infirmier en soins généraux deuxième grade	11 %	11 %	11 %
Pédicure podologue de classe supérieure	15 %	Non défini	Non défini
Masseur-kinésithérapeute de classe supérieure	12,5 %	Non défini	Non défini
Psychomotricien de classe supérieure	12 %	Non défini	Non défini
Orthophoniste de classe supérieure	15 %	Non défini	Non défini
Orthoptiste de classe supérieure	15 %	Non défini	Non défini
Diététicien de classe supérieure	13 %	Non défini	Non défini
Manipulateur en électroradiologie de classe supérieure	12 %	Non défini	Non défini
Technicien de laboratoire médical de classe supérieure	15 %	Non défini	Non défini
Préparateur en pharmacie hospitalière de classe supérieure	12 %	Non défini	Non défini
Conseiller en économie sociale et familiale de classe supérieure	15 %	Non défini	Non défini
Educateur technique spécialisé de classe supérieure	15 %	Non défini	Non défini
Educateur de jeunes enfants de classe supérieure	15 %	Non défini	Non défini
Animateur principal 1 ^{re} classe	8 %	Non défini	Non défini
Moniteur-éducateur principal	8 %	Non défini	Non défini
Assistant socio-éducatif principal	10 %	10 %	Non défini
Sage-femme des hôpitaux du 2 nd grade	10 %	Non défini	Non défini



L'expertise mutualiste
au service de votre
protection sociale
complémentaire



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble
la protection sociale complémentaire
pour tous

Pour nous contacter :
partenaires-sociaux@mutex.fr - www.mutex.fr



LA CFTC A SENSIBILISÉ LA PRESSE !

Dans le journal DNA (Dernière Nouvelle d'Alsace) le 17 juin 2017 un article a été publié sur le mal être des agents hospitaliers à Bischwiller.



SYNDICAT CFTC SANTÉ SOCIALE
 Pour améliorer la vie, défendons la vôtre

ACTE 4

POURQUOI TANT DE SOUFFRANCE DANS NOS SERVICES ?

- La CFTC réagit aux plaintes des agents en adressant une lettre ouverte à la Direction.
- La CFTC dénonce l'absence de médecin du travail
 L'administrateur CFTC qui siège au Conseil de Surveillance de l'ARS interviendra afin de pallier à ce manque.
- La CFTC a de nombreux dossiers en cours concernant la défense d'agents injustement traités.

- Tribunal Administratif (exclusion temporaire)
- Avocat (sanctions disciplinaire)
- Juristes CFTC
- Commissions de réforme

La CFTC est à votre écoute

- « points bleus »
- passages et distributions de tracts d'informations dans les services
- rencontres et conseils personnalisés
- accompagnement (DRH Direction...)

VOTRE CONFIANCE EST NOTRE FORCE, VOS CONDITIONS DE TRAVAIL NOTRE COMBAT

LA CFTC SYNDICAT ÉMULÉMENT DIFFÉRENCIÉ

CONTACT : Véronique DÉJOIE 8693556787

Objet : réponse à votre courrier du 11 mai 2016

Madame la Directrice,

Dans notre courrier du 11 mai 2016, nous n'avons jamais fait état que Madame HENRISSA BENCHALID n'était plus en poste dans votre établissement.

Nous avons évoqué le fait que cet agent avait quitté l'établissement pour le réintégré. En effet Mme BENCHALID a été recrutée début 2011 dans votre établissement, dans le lotting des salaires d'un établissement privé et dans la rubrique « mouvement du personnel » de votre établissement, son nom figure parmi les nouveaux arrivants entre le 1/12/2016 et le 26/02/2016. Des rumeurs faisant état que Mme HIB avait été rattachée à l'établissement privé faute d'assiduité lors de sa formation d'AS en contrat de professionnalisation.

Avant de vous évoquer cette situation, nous avons eu confirmation de la situation de l'agent.

En tant que CFTC, nous ne nous serions jamais permis de divulguer des informations erronées. Votre accusation de propos diffamatoires est sans fondement et nous regrettons que vous ayez eu un jugement aussi hâtif.

Nous sommes d'ailleurs très étonnés, qu'une ASHG présente depuis si peu de temps dans le service soit apte à porter des jugements sur une AS en poste depuis quelques années, et que la Direction prenne en compte ces accusations.

Veuillez agréer, Madame la Directrice nos salutations distinguées.

HOPITAL PRIVÉ MARSEILLE BEAUREGARD-VERT COTEAU

La fusion des deux établissements sonne le glas!

L'intersyndicale maintient les chiffres annoncés 25 licenciements en 2016 :

12 licenciements pour le motif « autre qu'économique » (faute grave, lourde, cause réelle et sérieuse), 6 licenciements pour inaptitude non professionnelle, 7 ruptures conventionnelles (licenciements à l'amiable). Les licenciements peuvent avoir des conséquences sérieuses sur notre santé mentale et physique «une pensée pour notre camarade Michel». Derrière ces licenciements se cache un plan social déguisé, un dégraissage.

Sur la dégradation de nos conditions de travail, la direction a répondu par un renforcement des équipes correspondant à 26,6 ETP. La Direction n'aborde pas notre quotidien :

- **l'absentéisme** : un taux entre 13% et 15% chaque mois dont la première cause est la maladie et les absences non remplacées dans les services administratifs. Ces carences en salariés imprévus créent des conditions de « mauvais travail » et mettent en place des organisations du travail favorisant les risques psycho-sociaux et des troubles musculo-squelettiques (2 agents administratifs non remplacés de-

puis plusieurs mois). Les élus ont alerté la direction de la souffrance au travail depuis juillet 2016 dans cet établissement, en retour, ils ont reçu un avertissement.

- **Le manque d'effectifs** soignants le week-end aux urgences ainsi que la nuit : par exemple, l'IDE de nuit en chirurgie est seule, une seule IDE ou sage-femme de nuit en suite de couches (où le nombre de césariennes augmente), le service radio manque de personnels pour les prises de rendez-vous, pas de brancardier aux urgences le matin et les week-ends.
- **la non prise en compte du travail sur le terrain** : mise en place du SIP, changement du linge, fermeture de la cafétéria, le pointage, imposition des prises de congés, nouveaux logiciels, le cheminement de la livraison de la pharmacie, pression sur les ASH (contrôlées en permanence, pointe 8 fois dans la journée, changements de poste...).

La direction ne mesure pas l'impact sur les salariés et les patients de la dégradation de nos conditions de travail, l'augmentation de notre charge de travail, de l'absentéisme.

Elle souligne l'enjeu du projet de regroupement Beauregard et Vert-Coteau mais comment nous projeter dans l'avenir face à un climat social tendu, un management autoritaire, de tension. Rappel : les Beauregardien(ne)s impliqué(e)s ont su faire preuve de professionnalisme lors de la certification en janvier 2016.

Chaque année, au mois de mars, la baisse ta-



© D.R.



DS-DP : Audrey Bauville Sébastien Mar

rifaire est annoncée. La direction informe les salariés que le gouvernement précédent avait annoncé de nouvelles baisses de tarifs. Il avait également alloué aux entreprises un Crédit Impôt Compétitivité Emploi (CICE) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013. De 2013 à 2015, la direction a bénéficié de 2,073 millions de cré-

dit d'impôt. Qui en a profité ? Les salariés !? - Depuis 2012 nos salaires sont gelés, nous travaillons à perte. Ne soyons pas dupes, stop à notre souffrance au travail, comment soigner quand on souffre soi-même ?

La direction au lieu de prendre en considération nos revendications répond par un tract qui contredit les IRP et fait pression sur les salariés...

Nous remercions Alain BEVERAGGI, président de l'UD13 pour la mise à disposition de la salle Madeleine SIMON pour l'organisation de l'assemblée du personnel ayant permis de réunir plus de 90 personnes de l'hôpital privé Beauregard. ■

Par l'intersyndicale et
Audrey Bauville, Sébastien Mar

RÉSULTATS ÉLECTIONS

FAMILY SPHÈRE DAX



100% pour la liste **CFTC**.

A l'agence Family Sphère de Dax, Stéphanie Pouchin et Maylis Vigouroux-Beauvais ont été élues dès le premier tour de l'élection des délégués du personnel à la quasi-unanimité (31 voix pour 32 votants).

Félicitations aux nouvelles élues **CFTC**.

Pensez à nous communiquer vos résultats...

Aline Mougenot
Secrétaire Générale Adjointe

LES ACCORDS DE DE DÉVELOPPEMENT

Les accords de préservation ou de développement de l'emploi (APDE) créés par la loi Travail visent à permettre aux entreprises d'adapter leur organisation aux variations de l'activité et d'anticiper des suppressions d'emplois. Ces accords introduisent un nouveau cas de primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail, tout en tentant de tirer les leçons de l'échec des « accords de maintien dans l'emploi ».

EN QUOI CELA CONSISTE-T-IL ?

L'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent conclure, après avoir établi un **diagnostic partagé**, un accord dont les dispositions visent à préserver ou développer l'emploi dans l'entreprise. La loi ne précise ni la nature des informations à transmettre aux syndicats, ni la forme et le contenu du diagnostic partagé. L'établissement du diagnostic doit être recherché lors des échanges, mais en lui-même il n'est pas obligatoire. Un expert-comptable peut être mandaté, en principe par le comité d'entreprise, afin d'assister dans la négociation les DS. L'employeur prend en charge le coût de cette expertise. Contrairement à un accord de maintien de l'emploi, **cet accord peut être conclu sans attendre que l'entreprise soit confrontée à de graves difficultés économiques.**

L'APDE est qualifié par le législateur « **d'accord d'entreprise** ». Cela « exclut a priori la possibilité de conclure un accord au niveau de l'établissement » selon un rapport à l'Assemblée, ainsi qu'au niveau du groupe selon une interprétation majoritaire de l'article L. 2254-2

du code du travail. Les **nouvelles conditions de validité des accords d'entreprise s'appliquent aux APDE** (accord majoritaire à 50% et accord minoritaire à 30% validé par référendum).

DUREE ET CONTENU

Cet accord de préservation ou de développement de l'emploi **comporte un préambule obligatoire** (son absence entraîne la nullité de l'accord), indiquant notamment ses objectifs en matière de préservation ou de développement de l'emploi.

Les **dispositions de l'accord s'imposent au salarié, même en cas de clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail.**

L'accord peut prévoir, par exemple, des modifications concernant le calcul de la rémunération ou de la durée du travail. Cependant, l'accord ne peut pas diminuer la rémunération mensuelle moyenne du salarié (calculée sur les 3 derniers mois précédant la signature de l'accord).

L'accord précise :

- comment prendre en compte la situation des salariés invoquant une atteinte disproportionnée





PRÉSERVATION OU DE L'EMPLOI

- comment informer les salariés sur l'application de l'accord et son suivi pendant toute sa durée.

L'accord est conclu pour une durée déterminée. Si l'accord ne précise pas directement sa durée, celle-ci est fixée, par défaut, à 5 ans.

INFORMATION DU SALARIÉ

L'employeur informe chaque salarié concerné de son droit d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de l'APDE. Cette information est faite par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre ou courrier électronique recommandé, par exemple).

L'employeur doit préciser que le salarié dispose **d'un délai fixé à 1 mois pour donner**

sa réponse, par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande. À défaut, la demande est considérée comme acceptée par le salarié. **Le refus du salarié doit être écrit.**

CONSEQUENCES DE L'ACCORD POUR LE SALARIÉ

Les conséquences de l'accord pour le salarié varient selon qu'il accepte ou qu'il refuse l'application de l'accord aux clauses contraires et incompatibles de son contrat de travail.

En cas d'acceptation du salarié, les dispositions de l'accord **s'appliquent au salarié**.

En cas de refus du salarié, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Le refus de l'application de l'accord constitue le motif justifiant le licenciement. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et



conditions applicables au licenciement individuel pour motif économique.

Un entretien préalable au licenciement est prévu, au cours duquel l'employeur informe le salarié, individuellement et par écrit, qu'il a le **droit de bénéficiaire d'un parcours d'accompagnement personnalisé (PAP)**, assuré par Pôle emploi. Ce PAP permet de bénéficier d'un accompagnement individualisé et de prestations diverses. Il lui remet un document d'information, contre récépissé.

Le salarié dispose d'un délai de 7 jours pour accepter ou refuser de bénéficier du PAP. Si le licenciement est soumis à autorisation de la Direccte, le délai est prolongé jusqu'au lendemain de la notification à l'employeur de la décision.

Si le salarié accepte de bénéficier du PAP, son contrat de travail est rompu, et il **bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle** attaché au PAP qui lui permet de bénéficier d'une protection sociale et d'une indemnisation. S'il refuse, l'employeur poursuit la procédure de licenciement (lettre de licenciement, préavis, indemnités de rupture du contrat et documents de fin de contrat).

ACCOMPAGNEMENT ET INDEMNISATION DES SALARIÉS

Le parcours d'accompagnement personnalisé est **conclu pour une durée de 12 mois** et prend effet dès le lendemain de la fin du contrat de travail. L'accompagnement, assuré par Pôle emploi débute par une **phase de pré-bilan**, d'évaluation des compétences et d'orientation professionnelle en vue de l'élaboration d'un projet professionnel. Ce parcours comprend, notamment des mesures d'accompagnement et d'appui au projet professionnel, ainsi que des périodes de for-

mation et de travail. Le dispositif comporte diverses phases (pré-bilan, évaluation des compétences professionnelles et orientation professionnelle) en vue de l'élaboration d'un projet professionnel, des mesures d'accompagnement et d'appui à ce projet, ainsi que des périodes de formation et de travail. La phase de pré-bilan débute dans les 7 jours suivant l'adhésion du salarié par un entretien individuel pour permettre l'examen des capacités professionnelles du bénéficiaire.

Le bénéficiaire du PAP peut mobiliser son compte personnel de formation (CPF) et accéder à toutes les formations éligibles à ce compte et correspondant à son projet professionnel.

Au cours de son parcours, il peut également effectuer des périodes d'activités professionnelles en entreprise, sous forme de CDD ou de contrat de travail temporaire d'une durée minimale de 3 jours. Le cumul total de ces périodes ne peut excéder 6 mois. Pendant ces périodes, il est salarié de l'entreprise.

Le bénéfice du PAP et le versement de l'allocation d'accompagnement personnalisée sont suspendus. En cas de reprise d'emploi en contrat à durée indéterminée, en contrat à durée déterminée ou contrat de travail temporaire d'une durée d'au moins 6 mois, l'intéressé cesse de bénéficier du PAP. En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai, le PAP peut reprendre pour la durée restant à courir.

Le bénéficiaire du PAP peut être exclu de ce dispositif s'il refuse une action de reclassement et de formation ou ne s'y présente pas, ou refuse à deux reprises une offre raisonnable d'emploi ou s'il a fait des déclarations inexactes ou présenté des attestations mensongères en vue de bénéficier indûment du parcours. Les conditions, y compris les modalités de recours, dans lesquelles l'inté-



ressé cesse ainsi de bénéficier du PAP sont précisées dans le projet d'accompagnement personnalisé. Concernant son indemnisation, s'il justifie d'une ancienneté d'au moins 12 mois à la date de la rupture du contrat de travail, **le salarié perçoit, pendant une durée maximale de 12 mois, une allocation supérieure à celle à laquelle il aurait pu prétendre au titre du chômage pendant cette période.** Le salaire de référence servant au calcul de cette allocation est le salaire de référence retenu pour le calcul de l'allocation d'assurance chômage. L'allocation d'accompagnement personnalisé (AAP) est égale à



70 % du salaire journalier de référence de l'assurance chômage, sans pouvoir être inférieure à l'allocation de retour à l'emploi (Are) à laquelle il aurait pu prétendre ni supérieure à l'allocation maximale de l'Are, calculée sur la base d'un salaire de référence plafonné conformément au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage. Pour les salariés de moins d'un an d'ancienneté, le montant et la durée de versement de l'allocation correspondent à ceux de l'Are. ■

Vincent Darras
Juriste



© Joerg Rofeld-Fotolia

Les employeurs peuvent-ils opter pour l'APDE lorsqu'ils subissent de graves difficultés économiques ?

Notre réponse sera positive. Certes, les accords de maintien de l'emploi coexistent avec les APDE et les premiers sont conditionnés à l'existence de graves difficultés économiques. Néanmoins, plusieurs arguments permettent de considérer que l'on peut recourir à l'APDE

même en cas de difficultés économiques. Tout d'abord, ce n'est pas exclu expressément par le texte. D'autre part, la préservation de l'emploi peut parfaitement correspondre à la situation de sociétés connaissant des difficultés économiques. Nous en concluons que, même en cas de graves

difficultés économiques, l'entreprise a la possibilité de conclure indifféremment soit un APDE soit un AME. En revanche, il est particulièrement important que les parties précisent bien dans le préambule et dans le contenu même de l'accord, le régime juridique régissant ledit accord. ■



Aidons ceux qui souffrent d'homophobie.

Traiter l'homophobie c'est aussi faire reculer le sida.

Depuis 30 ans, le rejet et la pénalisation de l'homosexualité font le lit de l'épidémie. L'homophobie vécue au quotidien, l'exclusion, les menaces verbales et physiques accablent un grand nombre de lesbiennes, gays, bis et trans à la clandestinité et favorisent la prise de risques. Une meilleure acceptation de soi, un regard positif sur ses propres pratiques et ses propres désirs permettent au contraire des prises de décision éclairées en matière de santé. Lutter contre les discriminations individuelles et en finir avec la criminalisation de l'homosexualité encore en vigueur dans plus de 70 pays, c'est permettre à des millions de personnes de vivre pleinement leur identité. C'est aussi leur garantir un réel accès aux soins et à la prévention.

exæquo.be
NOUS SOMMES TOUS #SÉROCONCERNÉS

 **AIDES**
Membre de la Coalition
Internationale Sida 