

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

CCN66 : conjoncture
et inertie, un cocktail explosif

—
SPE-ASSMAT :
Impôt, ce qui va changer

—
Dentaires :
Création d'une commission

Syndicat

CFTC

Santé
Sociaux

N° 310

VACANCES

CHANGER D'AIR C'EST NÉCESSAIRE

Syndicat
CFTC

DANS CE NUMÉRO :



NOTRE DOSSIER SPÉCIAL

**FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Mise en place du C.S.E. : Anticipez les incidences des ordonnances Macron sur les Instances Représentatives du Personnel

Une fusion des instances représentatives du personnel au sein d'une instance unique : le Comité Social et Economique (C.S.E.)

Déjà fortement modifiée par les lois Rebsamen, Macron et Travail, la législation du travail subit de nouveaux bouleversements en profondeur avec les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 qui imposent la création du comité social et économique (C.S.E.) au plus tard au 1^{er} janvier 2020.

Plus que jamais, dans un contexte de négociation recentrée sur l'entreprise, les représentants du personnel doivent être en mesure de rester pleinement acteurs du dialogue social. Pour cela, une bonne appréhension de cette réforme apparaît cruciale.

Des impacts majeurs à cette fusion des instances

Risque de dilution des prérogatives, perte de pertinence du niveau de mise en place des C.S.E. d'établissement sont autant de conséquences dont il convient de s'emparer en amont de la mise en place du C.S.E. dans vos structures.

Si les ordonnances transfèrent la majeure partie des prérogatives des anciennes IRP au sein du C.S.E., la question du traitement de l'ensemble de ces prérogatives par une seule délégation du personnel, et au cours de la même réunion, interroge sur la capacité donnée à cette instance d'exercer efficacement l'ensemble de ses prérogatives sans risque de dilution de l'une d'entre elle.

Des C.S.E. à la carte avec un large champ laissé à la négociation collective

Si la refonte du code du travail aboutit à l'existence d'une instance unique de représentation du personnel en vue de « renforcer le dialogue social », force est de constater que les nombreux thèmes ouverts à la négociation aboutiront sans doute à une représentation du personnel conventionnelle et différenciée d'une entreprise à l'autre.

Dès lors, la détermination d'une stratégie en vue d'une négociation nécessairement à la carte apparaît cruciale pour préserver au mieux les prérogatives de l'instance en vue de la négociation des accords de mise en place du C.S.E et du protocole d'accord préélectoral.

Pour renforcer votre rôle de partenaire social, notre accompagnement stratégique et opérationnel

- Conseil auprès des élus du C.E.
- Formation des représentants du personnel
- Accompagnement des IRP dans la logique de négociation et la stratégie d'action dans la mise en place du C.S.E.

METIS Expertise Comptable
50, rue Tudelle
45100 ORLEANS
Tel : 02 38 73 98 01
Portable : 06 71 23 21 33

AU MILIEU D'UNE SOCIÉTÉ EN PLEIN BOULEVERSEMENT, L'ÉCOLE DE LA VIE RESTE LA CLÉ DE NOTRE AVENIR



© DR.

L'année 2018 nous impose l'entrée dans l'application directe des nouveaux textes qui conduisent à la modification des règles d'exercice de nos mandats au service des salariés, tant au niveau de l'entreprise que des branches. Avec le développement des nouvelles technologies, le défi énergétique lié au changement climatique et la généralisation du numérique, le monde du travail est questionné. Le processus de réformes en profondeur en cours, qui est sensé accompagner une société en pleine mutation, nous bouscule.

“La santé doit occuper une place centrale”

La **CFTC**, dans son congrès confédéral de novembre 2015, invitait à la « construction d'un nouveau contrat social ».

L'actualité nous montre que cette orientation reste un énorme chantier qui se poursuit aujourd'hui et nous concerne tous. Pour autant, les chemins empruntés par nos gouvernants diffèrent amplement de nos propositions d'amélioration de l'action publique.

- Pour la **CFTC**, la santé doit occuper une place centrale dans les débats de transformation de la société.
- Pour nos secteurs santé et sociaux, dans un contexte marqué par la simplification du dialogue social, le blocage des salaires, la rémunération au mérite..., nous devons croire en notre capacité à orienter les choses pour répondre aux priorités du moment. La contribution de chacune et chacun d'entre nous est un atout pour mettre en lumière les conséquences, souvent inquiétantes, des politiques publiques. Le dialogue social est essentiel à la mutation engagée de notre société contemporaine.
- Plus déterminés que jamais, nous devons être acteurs de ces changements et ne pas les subir, car l'histoire nous montre, qu'être associés aux évolutions est le contraire de l'asservissement.

Ensemble, nous sommes capables d'adapter nos sources d'engagement pour repenser l'action du syndicalisme responsable avec efficacité pour que la vie triomphe.

En cette période estivale réservée, pour la plupart d'entre vous, à un temps de repos bien légitime, la Fédération se joint à moi pour vous souhaiter de très bonnes vacances. ■



Le Président Fédéral
Jean-Marie Faure



**FIGES PRATIQUES, GOURRIERS TYPES, ACTUALITÉS...
LES RÉPONSES À VOS QUESTIONS JURIDIQUES
SONT SUR VOTRE ESPACE ADHÉRENT**



WWW.ADHERENT.CFTC.FR



FORUM DE RENTRÉE, FORUM DE MOTIVATION

Les instances du Comité d'Entreprise, du CHSCT et des Délégués du Personnel fusionnent en une seule entité : le **Comité Social et Economique**. Ainsi en ont décidé les ordonnances Macron. D'ici au 31 décembre 2020, la totalité des entreprises aura procédé au renouvellement des instances représentatives du personnel. Pour la **CFTC**,

il y a là une carte à jouer pour reconquérir une juste représentativité.

Afin de faire un point d'étape, la Fédération **CFTC Santé Sociaux** organise le **19 septembre** un forum de rentrée, destiné aux conseillers fédéraux et responsables de syndicats. Nous serons accueillis dans les locaux de notre partenaire **AG2R, 26 Rue de**

Montholon, 75009 Paris.

Les invitations vous parviendront début juillet. Nous comptons sur votre participation active. ■

Patrick Mercier
Le Secrétaire Général



SOMMAIRE DU VHS N°310

P. 18



© UD CFTC de la Moselle

MANIFESTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE



© J. Eichinger-Adobe Stock

P. 9

DOSSIER FORMATION PROFESSIONNELLE



© Illustrrez-vous - stock.adobe

P. 8

CROIX ROUGE : LA BELLE ARLÉSIENNE

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

Directeur de la publication :

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



ÉDITO :

→ PAR JEAN MARIE FAURE,
PRÉSIDENT FÉDÉRAL.....3

ACTUALITÉ :

→ **CCN66 :**
CONJONCTURE & INERTIE :
Un cocktail explosif 6/7

→ **CROIX ROUGE :**
LA BELLE ARLÉSIENNE 8

→ **OETH :**
SUIVEZ LE GUIDE17

→ **MANIFESTATION DE LA FONCTION PUBLIQUE :**
LA CONTAGION18/19

→ **DENTAIRES :**
FORMATION DES ASSISTANTES DENTAIRES 20

POINT JURIDIQUE :

→ **IMPÔT SUR LE REVENU :**
CE QUI VA CHANGER 13/15

DOSSIER :

FORMATION PROFESSIONNELLE :

→ RENFORCEMENT DU COMPTE PERSONNEL
DE FORMATION
→ DISPARITION DU CONGÉ INDIVIDUEL
DE FORMATION
→ LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE
→ LE FINANCEMENT DE CE PROJET DE LOI
→ LE RÔLE DES ACTEURS DÉSIGNÉS
PAR LE PROJET DE LOI
→ PLAN D'INVESTISSEMENT DANS
LES COMPÉTENCES9/12

ASSMAT-SPE :

→ SALAIRE DU PARTICULIER EMPLOYEUR 16

VIE DE TERRAIN :

→ TRAIL DU 59 21

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS :

→ PAS DE CALAIS, MARSEILLE, BOURGES.....22



Depuis le début de l'année, la CFTC déplore une conjoncture et une inertie préjudiciables aux salariés du secteur.

La suppression de l'opposabilité des accords aux financeurs dans le cadre de la loi sur la sécurité sociale. La « revalorisation de la valeur du point d'un centime d'euro » dérisoire et méprisante à l'encontre des salariés de notre convention. À cela s'ajoute désormais un équilibre important du régime de notre prévoyance avec un déficit avoisinant les 20 millions d'euros en 2017.

Pourtant dès 2016, nous avons été signataires de l'avenant 332. L'objectif étant d'atténuer les effets liés à la baisse des taux d'intérêt et à l'adaptation du régime de la réforme des retraites.

Ces objectifs n'ont pas été atteints, bien au contraire...

Pourquoi ? Parce qu'au-delà des chiffres, notre régime dépend de la santé et du bien-être au travail des salariés.

La **CFTC** avait insisté sur cette réalité à prendre

en considération. En lien avec d'autres organisations syndicales, elle avait obtenu la mise en place d'une enquête sur la prévention réalisée par la CNPTP (Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance) qui n'a été malheureusement suivie d'aucune action.

La résultante du déni de nos employeurs est que les arrêts maladie connaissent depuis une augmentation de **4%** en moyenne par an. Ce constat est

“ La résultante du déni de nos employeurs est que les arrêts maladie connaissent depuis une augmentation de 4% en moyenne par an. ”

l'une des raisons principales de l'aggravation du déficit.

Ce chiffre dépeint une réalité : celle de la qualité de vie au travail.

Pour la **CFTC**, seul ce sujet central aura des effets positifs à moyen long terme sur le retour à l'équilibre de notre régime.

La baisse des garanties et la hausse des cotisations sans compensation d'une augmentation des salaires seraient une nouvelle injustice insupportable pour les salariés.

Toutefois, des mesures urgentes s'imposent. C'est dans ce sens que l'avenant 342 a été signé et récemment agréé. Il acte le fait de ne plus suivre l'évolution de l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) dans le cadre de

la rente d'éducation.

Néanmoins, pour éviter ces mesures sporadiques, il est indispensable que l'organisation patronale NEXEM ait le courage politique de mener auprès de ses adhérents (associations) une véritable campagne de sensibilisation et d'actions pour améliorer l'ensemble des méfaits et dysfonctionnements impactant les salariés (glissement des tâches, déqualification, intensification de la charge de travail, désorganisation du travail, baisse des ratios d'encadrement...).

À cet effet, la **CFTC** sollicitera à nouveau le syndicat NEXEM pour qu'il se saisisse de ce sujet majeur en lien avec les partenaires sociaux car la

situation de notre régime de prévoyance dû à l'augmentation de la sinistralité est un symptôme prégnant du malaise de notre secteur.

Comme nous le précisons en introduction, si la conjoncture économique et politique est l'une des causes de nos difficultés, l'inertie qui se traduit par de l'attentisme et des postures idéologiques sont également extrêmement préjudiciables pour les usagers et les salariés de notre convention.

Dans ce contexte, sachez que la **CFTC**, certes absente des négociations, demeure résolument engagée à œuvrer pour le bien. ■

Ali Laazaoui

*Responsable Fédéral
du secteur*



LA CROIX ROUGE OU LA BELLE ARLÉSIENNE

Les élections à la Croix Rouge française c'est un peu comme l'Arlésienne de Bizet (qui est en fait un conte d'Alphonse Daudet), on en parle mais on ne la voit jamais !

On vous fera grâce de l'historique de l'imbroglia juridique (cf. VHS N° 301), mais pour faire court les faits remontent au printemps 2016 ! Période à laquelle la direction entreprit de mettre en œuvre les négociations en vue des élections. Deux ans plus tard les élections n'ont toujours pas eu lieu, ni même été programmées !

Le contentieux est à l'initiative de la CGT, SUD et FO qui voient d'un mauvais œil la diminution du nombre de périmètres électoraux qui leur fera perdre de leur influence.

Pour la **CFTC** au contraire cette diminution est favorable puisqu'elle nous rend visibles sur des établissements où, jusqu'alors, nous ne l'étions pas.

Ce qui est certain, c'est qu'en date du 10 janvier 2018 s'est tenue une audience publique au tribunal d'instance du 14^{ème} arrondissement.

Le 8 mars la décision rendue par le tribunal ordonne à la Croix Rouge de produire, au plus tard le 1^{er} juin 2018, l'ensemble des délégations de pouvoir signées des directeurs territoriaux, d'établissements et d'instituts de formation sanitaire et sociale.

Mais comme dans les opéras il y a parfois dans la vraie vie des « coups de théâtre ». Le 23 mai la direction convoque les organisations de salariés et annonce que le processus électoral est remis en route avant la décision de justice au prétexte que le tribunal va statuer sur les périmètres des CE alors que la nouvelle législation impose à présent la mise en place des CSE (comité économique et social). Donc rien n'empêche de négocier sur les CSE. Cette fois-ci les élections sont en marche ! Doit-on y croire ? ■



Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe



LA RÉFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

QUELQUES POINTS CLÉS

PRÉAMBULE Impossible de laisser paraître ce VHS sans parler de la réforme de la formation professionnelle. Vous trouverez ci-dessous le recueil des principales évolutions de ce dossier. Cependant, au fil des amendements, les dispositifs de la formation sont en évolution constante. Une information complète paraîtra dans le prochain VHS.



© Olivier Le Moal - Adobe Stock

Le gouvernement a décidé de lancer une réforme de la formation professionnelle et a remis **le 15 novembre 2017** une note d'orientation aux partenaires sociaux.

La note d'orientation dévoile les intentions du gouvernement et invite les partenaires sociaux à négocier avec un cadre bien défini et un calendrier très court.

Les partenaires sociaux (les organisations salariales et patronales) ont répondu présents malgré les difficultés. Le gouvernement a lancé

simultanément 3 chantiers : une concertation apprentissage, une négociation de la formation professionnelle mais également une négociation assurance-chômage. Concernant la concertation apprentissage, la **CFTC** a été présente à toutes les rencontres et a fait de nombreuses propositions, d'ailleurs une grande partie a été reprise dans le projet de loi. Concernant la réforme de la formation, le travail des partenaires sociaux, avec toujours une délégation **CFTC** dynamique et force de proposi-

tions, a abouti à l'**ANI (Accord National Interprofessionnel) du 22 02.2018**

Or, ce même jour, avant même la fin de la dernière séance de négociation, madame la ministre du Travail annonçait que l'accord n'était pas suffisant et annonçait un big-bang de la formation professionnelle avec un projet de loi. En effet, un projet de loi qui reprend en partie les éléments négociés par les partenaires sociaux, est présenté le 27 avril 2018 en Conseil des Ministres.

Le gouvernement annonce

▶ une plus grande liberté et plus d'égalité pour que chacun accède à la formation professionnelle.

À l'heure actuelle, la réforme concerne essentiellement le financement de la formation professionnelle. Les cotisations du travail des salariés et des entreprises seront désormais confisquées par l'Urssaf et serviront pour une partie à financer les formations des demandeurs d'emploi, et pour le reste, à financer la formation des salariés.

L'autre grand versant de la réforme porte sur la gouvernance. Jusqu'alors, les partenaires sociaux (représentants de salariés et représentants des employeurs) se mettaient autour de la table pour financer les demandes de formation, au regard des besoins de chaque branche professionnelle et au regard des besoins des salariés et des entreprises. Désormais, c'est l'État qui va décider du budget consacré aux besoins de formation des entreprises et

des salariés.

La **CFTC** a déposé des amendements visant à redonner plus de droits aux salariés et un financement plus juste de leurs formations.

Ce projet de loi devrait être débattu au Parlement à partir de la mi-juin pour une adoption avant la fin de la session parlementaire.

Selon le gouvernement, la publication de la loi au Journal officiel pourrait avoir lieu à la fin août ou en septembre 2018.

LA TRADUCTION SUR LES POINTS PRINCIPAUX :

(au moment de l'envoi de cet article à l'impression)

Renforcement du compte personnel de formation (CPF) :

Le Compte Personnel de Formation devient le dispositif central d'accès à la formation, mais il perd en moyen puisque le passage imposé par le gouvernement d'un décompte en euros à la place des heures, lui fait perdre un tiers de sa valeur pour les salariés. Le nouveau CPF passe de 35 heures à 500 € pour un salarié à temps plein (proratisation pour les temps très partiels).

Les salariés n'ayant pas atteint un niveau V de formation bénéficieront de 800 € par an (proratisation pour les

temps très partiels).

Le gouvernement souhaite la création d'une plateforme permettant aux salariés de choisir instantanément une formation à l'aide d'un smartphone, sans réflexion, sans assurance que l'organisme de formation soit fiable, et sans accompagnement ni conseil.

Disparition du congé individuel à la formation (CIF) :

Le Congé Individuel à la Formation (CIF) est supprimé, ce qui entraîne une disparition des FONGECIFS, du Bilan de compétences et le congé VAE (Validation des acquis et de l'expérience).

Le CPF de transition professionnelle :

Le Compte Personnel de Formation de TRANSITION PROFESSIONNELLE est créé. Il permet à un salarié de suivre une formation longue et qualifiante. La différence avec le CIF? La rémunération n'est plus prise en charge en totalité et le parcours est plus compliqué. En effet, c'est l'opérateur CEP qui établit un compte-rendu (CR) de son action concernant le projet de l'individu. Il transmet ce document à la commission paritaire compétente du CREFOP. Cette commission valide ou non la prise en charge de l'action de formation.

Le financement de ce projet de loi :

Il repose toujours largement sur les contributions des entreprises et des salariés !

- Possibilité maintenue pour les branches professionnelles de définir une contribution conventionnelle sur leur champ ;
- Création d'une contribution unique Formation et Apprentissage pour toutes les entreprises, avec un taux variable en fonction de leur taille (à la place de l'actuelle contribution unique de 1% et de la taxe d'apprentissage de 0,68%) ;
- Création d'une contribution « au développement des formations professionnalisantes » pour les entreprises de plus de 11 salariés (à la place du barème de la taxe d'apprentissage actuellement ;

- Possibilité maintenue pour les entreprises de réaliser des versements volontaires à l'opérateur de compétences (comment maintenir le lien des opérateurs de compétences avec les entreprises, puisque le versement obligatoire sera fait à l'URSSAF).

Le rôle des acteurs designés par le projet de loi :

FRANCE COMPÉTENCES

Créé par le projet de loi, cette structure sera le résultat de la fusion du CNEFOP, du COPANEF, du FPSSP, RNCP... Beaucoup de questions à ce jour sur le futur fonctionnement mais aucune réponse pour le moment. Il faudra attendre les décrets pour en savoir plus !

URSSAF collectera l'ensemble des contributions formation et apprentissage.

PÔLE EMPLOI se chargera toujours de l'accompagnement des demandeurs d'emploi sur leur réflexion formation.

CREFOP une commission validera paritairement le CPF de transition.

LA CAISSE DES DÉPÔTS

financera le CPF et devrait gérer la future application du CPF.

Impossible de finir ce dossier sur la formation sans parler du **PIC** Plan d'Investissement dans les Compétences, voir page suivante. ■

Aline Mougnot
Secrétaire Générale Adjointe



PIC : PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES

► Objectifs du PIC :

Intensifier et accélérer l'effort de formation des plus vulnérables :

- Prévenir l'obsolescence des compétences (numérique, robotique, écologique...).

Ces objectifs sont basés sur les constats suivants 5 M d'actifs faiblement qualifiés (très exposés au chômage et à la précarité) :

- Taux de chômage des non-diplômés 18%, contre 5,6% des Bac+2 ;
- **800 000 jeunes n'ayant ni emploi, ni formation,** soit 1 jeune sur 6.

Un plan d'action qui repose sur un financement exceptionnel 56 milliards d'euros sur 5 ans pour « édifier une société de la compétence ».
Transformer en profondeur l'offre de formation (s'atta-

quer au chômage de masse) :

- En formant **1 million de jeunes** peu qualifiés (formation et accompagnement renforcé) ;
- En formant **1 million de demandeurs d'emploi,** longue durée et faiblement qualifiés ;
- En augmentant le coût moyen par formation : **4 500 €** (contre 3 000 € dans le cadre du Plan 500 000).

Le PIC prévoit un ensemble de mesures pour :

Favoriser des parcours « sur mesure » de formation vers l'emploi :

- Diagnostic des compétences numériques ;
- Consolidation des savoirs de base ;
- Orientation ciblée (en lien

avec évolution/besoin des entreprises) ;

- Accompagnement visant systématiquement un emploi à la clé.

Développer des outils plus performants et innovants :

- Formation plus efficace, pertinente, innovante (expérimentations territoriales) ;
- Moderniser les organismes de formation et accélérer leur transition numérique.

Évaluer l'efficacité :

- Diffusion des bonnes pratiques (expérimentations)
- Evaluation du taux de retour à l'emploi (insertion et maintien dans l'emploi)

Répartition du budget :

- **90%** : actions de formation.
- **10%** : expérimentations de nouveaux outils.

Le PIC est ambitieux mais on ne peut que s'interroger sur son financement et sur le risque que la collecte des contributions des entreprises et des salariés ne soit orientée à ce financement au détriment du financement des salariés et donc de la compétitivité à long terme de nos entreprises. ■

Aline Mougenot

Secrétaire Générale Adjointe

Un plan d'action qui repose sur un financement exceptionnel 56 milliards d'euros sur 5 ans.



IMPÔT SUR LE REVENU CE QUI VA CHANGER

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu pour les salariés et les assistants maternels du particulier employeur

La démarche de prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu est simplifiée pour le particulier employeur. Ce prélèvement sera réalisé par l'intermédiaire de Pajemploi (garde d'enfant) ou du centre CESU (autres emplois à domicile). Le particulier employeur devra choisir entre 2 dispositifs différents.

OPTION 1 DÉLÉGATION DONNÉE À PAJEMPLOI OU AU CENTRE CESU

À compter de 2019, le particulier employeur pourra confier l'intégralité du pro-

cessus de rémunération à Pajemploi (garde d'enfant) ou au centre CESU (autres emplois à domicile). A partir de la déclaration de la rémunération effectuée par l'employeur, ces organismes se chargeront du versement de la retenue à la source s'ils sont imposables auprès de l'administration fiscale et du versement du salaire net de cotisations sociales et de la retenue à la source auprès du salarié.

Cette option permettra :

- la gestion complète du prélèvement à la source par Pajemploi ou le centre CESU, qui effectuera, pour

le compte de l'employeur, la retenue à la source de l'impôt sur le revenu du salarié, pour le reverser à l'administration fiscale ;

- le bénéfice immédiat, pour le particulier employeur, de l'intégralité des aides sociales. Ce dernier aura plus de visibilité quant au coût net de l'emploi du salarié et celui-ci sera réduit le cas échéant ;
- pour les salariés, un risque réduit de retard de paiement de leur rémunération, étant donné que le bénéfice des avantages fiscaux pour le particulier employeur dépendra de la déclaration de la rémunération du salarié.



© Tiko - Adobe Stock

OPTION 2 NON DÉLÉGATION

Pour les particuliers employeurs qui préfèrent garder la main sur ce point, les sites de déclaration seront aménagés pour leur permettre de calculer le montant de la rémunération nette à verser à leurs salariés, déduction faite des cotisations sociales et de la retenue à la source de l'impôt sur le revenu. L'administration fiscale aura préalablement communiqué à ces sites le taux de prélèvement du salarié, lequel sera porté à la connaissance du particulier employeur. Ce dernier continuera à payer directement son salarié, comme aujourd'hui (par chèque, virement ou en espèces), mais le montant versé sera

le salaire net de la retenue à la source à effectuer (salaire net - retenue à la source = salaire net à payer). Le centre CESU ou Pajemploi prélèvera directement sur le compte bancaire du particulier employeur, en plus des cotisations sociales déjà prélevées, le montant de retenue à la source puis reversera cette somme à l'administration fiscale.

Avec le prélèvement à la source, l'impôt sur le revenu sera étalé sur **12 mois** au lieu de 10 mois jusqu'à présent pour les contribuables qui avaient opté pour la mensualisation.

CAS DU MULTI EMPLOYEUR

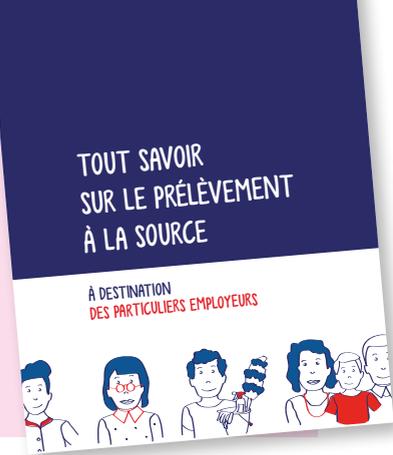
Que le salarié ait un ou plusieurs (particuliers) employeurs, le prélèvement à la source fonctionnera de la même manière. L'administration fiscale donnera à tous les employeurs du salarié le même taux de prélèvement, qui s'appliquera au salaire que chacun lui verse.

BULLETIN DE PAIE

Sur la fiche de paie apparaîtra clairement le revenu avant et après le prélèvement à la source. Ainsi, le salarié aura une visibilité chaque mois sur ce qu'il gagne avant et après impôt.

GUIDE PRATIQUE À DESTINATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Le Ministère de l'Economie et des Finances a mis en ligne sur son site internet www.economie.gouv.fr un guide pratique à destination des particuliers employeurs expliquant les 2 dispositifs possibles pour le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu.



TAUX DE PRÉLÈVEMENT & CONFIDENTIALITÉ

Le salarié ne donnera aucune information à son employeur. C'est l'administration fiscale qui restera l'interlocuteur unique du contribuable. La seule information transmise (par le centre CESU ou Pajemploi) à l'employeur sera le taux de prélèvement, lequel ne révèle aucune information spé-

cifique. En effet, un même taux peut recouvrir des situations différentes.

Les salariés ont eu leur taux de prélèvement sur leur déclaration de revenus en ligne au printemps 2018 et l'auront également sur leur avis d'impôt à l'été 2018.

Les salariés ne souhaitant pas que leur taux personnalisé soit communiqué à leur employeur, peuvent opter, à tout moment, sur le site de l'administra-

tion fiscale, pour le taux non personnalisé (taux par défaut sur la base de la seule rémunération perçue). Si l'application du taux non personnalisé conduit à un prélèvement moins important que le taux réel (personnalisé) du contribuable, ce dernier devra régler directement auprès de l'administration fiscale la différence. ■

Le service Juridique



SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Le salaire de l'employé de maison est librement négociable. Mais son montant ne doit pas être inférieur au salaire minimal prévu dans la convention collective, ni au Smic*



Ci-dessous le tableau conventionnel des salaires minima en 2018 en € :

La branche des salariés du particulier employeur a signé le 12 janvier 2018 un avenant salarial qui sera applicable au début du mois qui suivra son extension. La nouvelle grille démarrera au niveau I à 9,98€, ensuite au niveau II à 10,01€, niveau III à 10,21€, niveau IV à 10,40€, niveau V à 10,60€ et niveau VI à 11,12€. ■

Aurélie Sagez
Chargée de mission,
Référente SPE

(1) Smic au 1^{er} janvier 2018

* 9,88 € brut de l'heure depuis le 1^{er}/01/18, 10,87 € brut de l'heure avec les congés payés.

NIVEAU DE QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE BRUT
I	9,88 ⁽¹⁾
II	9,88 ⁽¹⁾
III	9,98
IV	10,17
V	10,47
VI	10,85
VII	11,12
VIII	11,79
IX	12,48
X	13,24
XI	14,10
XII	15,02

SUIVEZ LE GUIDE !

Face à la problématique du handicap dans le collectif de travail, nous sommes nombreux à ne pas toujours savoir comment réagir, faire ou à qui s'adresser.

Le handicap est souvent ni lourd ni visible et « 72% des salariés reconnus travailleurs handicapés de la branche ont développé un handicap au cours de leur carrière ». Le représentant du personnel est un acteur de premier plan dans le rôle d'anticipation et de prévention de la survenance du handicap.

L'**oeth** a publié ce printemps un nouveau guide à l'attention des représentants du personnel.

Outil mis à leur disposition pour « les aider à présenter la notion de travailleur handicapé, l'intérêt de ce statut et les différents types d'accompagnement dont il permet de bénéficier » aux salariés et aux employeurs.

Pour y voir plus clair :

- Il explique les différentes notions et définitions que sont le handicap, l'inaptitude et l'invalidité...
- Il détaille ce qu'il faut savoir des politiques du handicap ;
- Il expose les différentes actions possibles ;

- Il éclaire sur la pédagogie qui doit être mise en place auprès des salariés ou du collectif de travail pour lever les « verrous » et faire changer les regards, les à priori sur les salariés handicapés.

Vous y trouverez également toutes les actions et accompagnements que **oeth** peut mettre à votre disposition car l'association **oeth** s'inscrit complètement dans un rôle de « **partenaire conseil** » à la fois auprès des représentants du personnel, du référent handicap lorsqu'il existe, et des établissements.

Alors demandez le guide ! ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe

Vous pouvez aussi vous rendre sur le site

internet : www.oeth.org

Téléphoner entre 9 et 12h au 01.40.60.58.58

ou faire un mail à : contact@oeth.org

Enfin pour les infos en temps réel,

suivre sur Twitter : [@accordhandicap](https://twitter.com/accordhandicap)





ALERTE SANITAIRE

RISQUE DE CONTAGION

Quand le dérèglement climatique touche la Fonction Publique... elle tousse et l'État peut s'enrhumer.

La **CFTC** souhaite juguler cette contagion sociale ! Si, pour la 3^{ème} fois en 7 mois (10 octobre 2017, 22 mars et 22 mai 2018), plusieurs milliers de personnes se sont mobilisés le mardi 22 mai à l'appel des 8 organisations syndicales de la Fonction Publique, ce n'est certes pas par plaisir. La **CFTC**, syndicat de la négociation, ne peut pas soutenir la mise en place d'une France à deux vitesses avec des territoires désertés par la puissance publique et ses représentants (santé mais aussi sécurité, justice, collec-

tivités...). Au-delà du maintien d'une Fonction Publique qui garantisse pour ses agents un statut portant « droits et obligations des fonctionnaires », la **CFTC** souhaite sauvegarder son modèle social public garant d'une égalité de traitement et d'accès de l'ensemble des citoyens à un service public de qualité. Votre mobilisation le prouve. Que ce soit dans l'Ouest (Poitiers, Nantes, La Rochelle...), l'Est (Metz, Strasbourg...), le Nord (Lille...), l'île de la Réunion ou partout sur le territoire, soyez-en de nouveau remerciés.



© Patrick Mercier - Rudaligo - Adobe stock



© UD CFTC de la Moselle

La CFTC combat ce dérèglement climatique provoqué par un Gouvernement qui souffle le chaud et le froid sur nos carrières et rémunérations :

Le CHAUD en revoyant à la hausse :

- La CSG dont le rattrapage et le mécanisme de compensation restent assez flous dans sa déclinaison sur les fiches de salaire.

Le FROID en gelant:

- L'application du protocole « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations »,
- De nouveau la valeur du point d'indice, déjà bloqué de 2010 à 2017.

Néanmoins, souhaitant rester dans un dialogue constructif, la Commission Confédérale Fonction Publique de la CFTC continue de participer aux réunions de travail du ministère sur la Fonction Publique. Mais, là encore,

le Gouvernement, qui souhaite « refonder le contrat social avec les agents publics » et définir un nouveau modèle de dialogue social, semble vouloir verrouiller ce même dialogue social en fermant toute porte à la négociation.

Là où le Gouvernement annonce concertation, la CFTC réclame une véritable négociation. En effet, la concertation ne fait que préparer la décision là où la négociation permet d'aboutir en conciliant des intérêts au départ divergents par concessions mutuelles. Nous craignons que si le Ministère reste attaché à la concertation, c'est qu'il ne souhaite pas faire beaucoup de concessions... Et

ce n'est pas le rendez-vous salarial avancé à la mi-juin qui va contribuer à apaiser cette montée de fièvre préjudiciable à l'ensemble des français. ■



©

Patrick Mercier
Le Secrétaire Général

UNE «PETITE NOUVELLE»

On l'attendait depuis sa création en 2016 par la loi « n° 2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé », voici enfin le décret qui fait office « d'acte de naissance » de la commission des assistant(e)s dentaires

Le ministère des Solidarités et de la Santé a publié un décret relatif à la composition et aux règles de fonctionnement de la dite commission : il détaille sa composition et son fonctionnement.

Placée sous le ministre de la Santé, elle a la charge de :

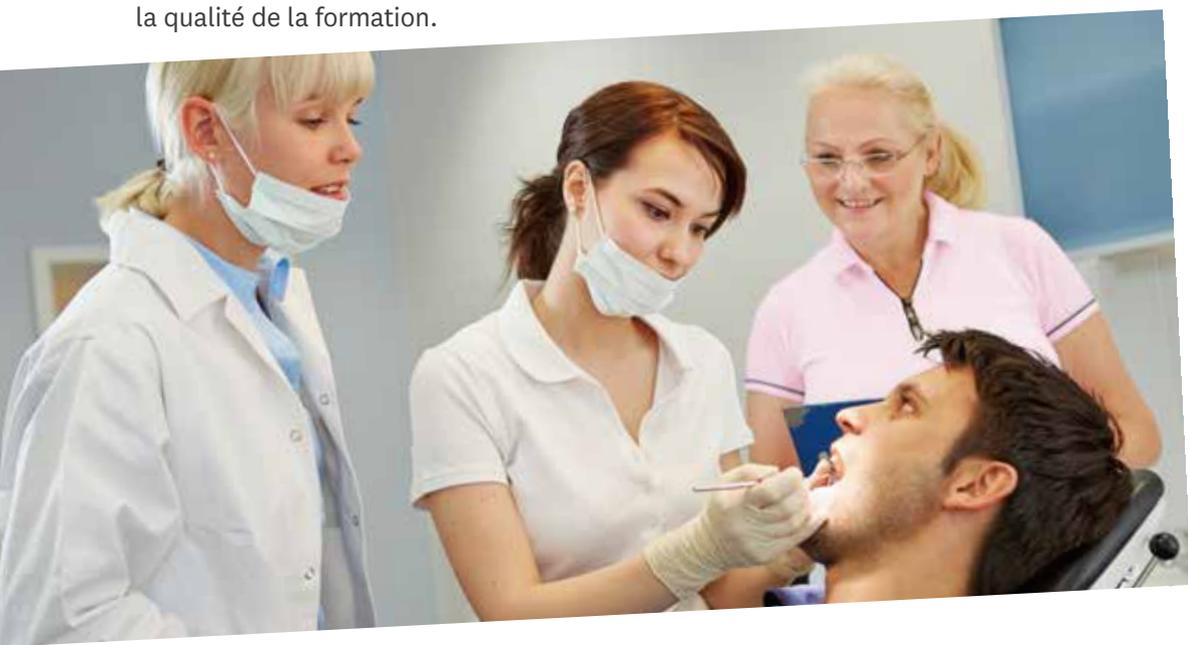
- Se prononcer sur les textes liés à la reconnaissance de la profession d'assistant(e) dentaire dans le code de la santé publique ;
- Donner un avis sur les textes définissant les modalités de la formation d'assistant(e) dentaire, notamment les conditions d'accès, le référentiel des compétences ainsi que les modalités de délivrance du diplôme d'assistant(e) dentaire ;
- Exprimer un avis sur toute autre question relative à la formation, dont la liste des organismes de formation agréés ;
- Assurer le suivi de la mise en œuvre et de la qualité de la formation.

Elle est composée des membres suivants :

- Le directeur général de l'offre de soins, ou son représentant, en qualité de président ;
- Un représentant de chaque collège de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- Un représentant de chaque organisation syndicale des assistants dentaires reconnue représentative ;
- Un représentant de chaque organisation professionnelle des employeurs des assistant(e)s dentaires reconnue représentative ;
- Un représentant de l'ordre national des chirurgiens-dentistes.

Nous souhaitons la bienvenue à cette « petite » nouvelle et tous nos vœux de réussite et ce dans l'intérêt des salarié(e)s de la branche. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe





L'URBAN TRAIL DE CAUDRY, ÉDITION 2018

UN FRANC SUCCÈS POUR LA CFTC !

Fiers de leurs valeurs communes, Le syndicat Santé sociaux Nord et l'association des cht'is coureurs ont décidé de renouveler leur partenariat pour l'Urban trail qui s'est déroulé au sein de la ville de Caudry les 21 et 22 avril derniers.

Une belle édition cette année qui a battu le record de l'année dernière puisque la barre des 1000 coureurs/marcheurs a été franchie ! De nouveau, nous avons pu engager une équipe de coureurs et de marcheurs qui ont porté nos couleurs tout au long des 13,5 km de parcours. Saluons notre premier coureur, arrivé dans les dix premiers, pour la deuxième année de suite.

Un beau soleil, de la bonne humeur et des actions innovantes du syndicat **CFTC** Santé Sociaux nord étaient au rendez-vous : Tout le week-end, l'équipe présente a tenu un stand au village dossard de la course et a pu distribuer informations et conseils, effectuer un passage sur la télévision locale, organiser jeux et distri-

bution de goodies. Une occasion unique de faire connaître notre syndicat autrement au grand public.

Point phare pour l'équipe cette année, l'organisation de deux tombolas pour les participants du trail. La première le samedi après-midi pour les enfants à l'issue de l'Urban kids où cris de joie et rires des enfants ont rythmé l'animation.

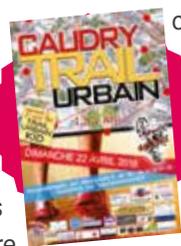
La deuxième a eu lieu le dimanche en début d'après-midi à l'issue de la course adulte avec un bel engouement puisque nous avons au total recueilli près de 800 participations.

Au-delà de ce rendez-vous alliant sport et communication, n'oublions pas de rap-

porter la cause essentielle de l'organisation de cet Urban trail : Tous les fonds recueillis servent à financer des actions pour améliorer la qualité de vie de personnes atteintes d'un cancer dans la région Hauts de France : « Ajouter de la vie à leurs jours quand il n'est plus possible d'ajouter des jours à leur vie ».

Heureux de pouvoir participer à notre échelle à ces actions, nous remercions tous les participants, coureurs, marcheurs, militants des différentes sections, la Fédération santé pour son soutien ainsi que l'association des cht'is coureurs pour cette belle aventure ! ■

*L'équipe syndicale
CFTC du Nord*



ÉLECTIONS AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

APREVA* RÉALISATIONS MÉDICO-SOCIALES EHPAD DU PAS DE CALAIS

Excellent résultat. Représentante de section syndicale nouvellement désignée, **Stéphanie Wolnick** réalise, avec son équipe de Fouquières les Lens, Méricourt, Harnes..., un score de 77 % au premier

tour. Faute de quorum, elle obtient l'élection de la liste **CFTC** au 2^{ème} tour avec un superbe 60 % (80 bulletins sur 133 et 7 élus/10) et ce, malgré la présence de deux candidats libres. ■

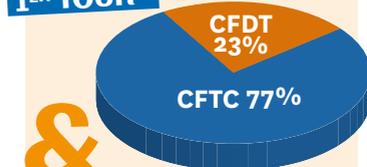
*L'équipe syndicale CFTC
du Pas-de-Calais
APREVA* : Mutuelle santé leader
de la Protection Sociale*



© DR

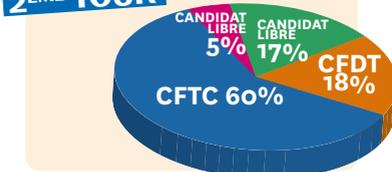
◀ RÉSULTATS ÉLECTIONS ▶

1^{ER} TOUR



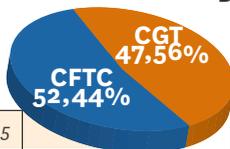
&

2^{ÈME} TOUR



ASSOCIATION AIDE AUX MÈRES ET AUX FAMILLES. MARSEILLE (13000)

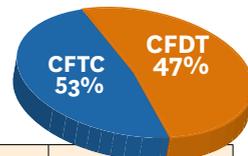
MARSEILLE



Électeurs inscrits	105	
Votants	82	55,78%
Suffrages valablement exprimés	82	55,78%
CFTC	43	52,44%
CGT	39	47,56%

ATOUT ÂGE. BOURGES (18000)

BOURGES



Électeurs inscrits	147	
Votants	113	76,87%
Suffrages valablement exprimés	109	74,15%
CFTC	58	53,21%
CGT	51	46,79%

REMERCIEMENTS À JOSEPH BAILLERGEAU

Suite à une longue carrière hospitalière et un brillant parcours syndical au sein de la **CFTC**, notre ami Joseph Baillergeau a décidé de mettre fin à ses différents mandats pour rester auprès de son épouse souffrante.

Joseph a siégé dans la majorité des instances et commissions **CFTC** depuis la scission de 1964 et n'a eu de cesse de défendre les valeurs **CFTC** apportant sa pierre à l'histoire syndicale. Son engagement fut remar-



quable, professionnellement en tant que soignant mais aussi en tant que militant, toujours au service des autres. Délégué à l'hôpital Lariboisière et à la section des retraités AP-HP, il assura avec rigueur et conviction les fonctions et missions

qui lui furent confiées. Soucieux de la personne humaine, il prit part à de nombreuses innovations sociales, le cœur de ses préoccupations. Nous inspirant de ses expériences et témoignages, la **CFTC** est aujourd'hui reconnaissante de sa fidélité et de son engagement. Joseph Baillergeau fait partie de l'histoire de la **CFTC**, nous sommes fiers de son parcours. ■

*Le Président Fédéral
Jean-Marie Faure*

LA MISE EN PLACE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

Six ordonnances et plus de 20 décrets plus tard, si la volonté politique est claire, les textes eux, le sont beaucoup moins. De nombreuses interrogations perdurent et, c'est sûrement concernant la mise en place du CSE, nouvelle instance qui viendra remplacer CE, DP, CHSCT, DUP d'ici le 1^{er} janvier 2020, qu'elles sont le plus nombreuses.

Quand négocier le passage en CSE et la mise en place de la nouvelle architecture de la représentation du personnel ?

Mises à part les règles relatives au protocole d'accord électoral, le Code du travail est muet sur la question de savoir à quel moment négocier sur ces sujets. Certaines directions souhaiteront négocier avant les élections lorsque d'autres attendront le résultat du vote pour aborder, entre autres, les questions portant sur les représentants de proximité ou les commissions. Certains points devront, quoi qu'il en soit, être réglés avant les élections. Et c'est bien souvent, lors de la négociation du protocole d'accord électoral qu'il faudra se décider. Dans beaucoup de cas, nous préconisons une démarche très en amont du protocole et la négociation d'un accord de dialogue social.

Le Protocole d'accord électoral conserve le même contenu qu'auparavant, à l'exception de la détermination des établissements distincts.

Le périmètre et le nombre des établissements distincts sont négociés par les organisations syndicales dans le cadre d'un accord majoritaire qui n'est pas le protocole pré-électoral (PAP). Ce qui signifie que cela exclut de fait les organisations syndicales non représentatives alors qu'antérieurement cette négociation sur les établissements DP et CE était menée dans le cadre du PAP. Et cet accord pourrait avoir une durée indéterminée alors que l'accord PAP est forcément limité. Et ce sont les parties qui choisissent en quelque sorte leur définition. A défaut d'accord majoritaire avec les organisations syndicales représentatives ou en l'absence de délégué syndical, le périmètre et le nombre des établissements distincts sont négociés au sein du CSE à la majorité des membres titulaires élus. Et si les négociations n'aboutissent pas avec les organisations syndicales lors de la constitution du CSE, le périmètre et le nombre des établissements distincts sont définis par l'employeur UNILATERALEMENT. Cette décision peut être contestée. La notion d'établissement distinct diffère de celle construite par la jurisprudence antérieure. La négociation sur les représentants de proximité est d'autant plus cruciale.

Que deviennent les accords de droits syndicaux antérieurs ?

Les accords sur le fonctionnement des instances antérieures cessent d'exister au jour des élections CSE : il convient donc d'anticiper. Cela signifie qu'il faut d'ores et déjà d'une part vérifier le contenu des accords de droit syndical/IRP et demander à la direction de signer un accord de droit syndical « pur ». Toutefois, la direction pourrait considérer, ce qui peut bien entendu être contesté, que l'accord de Dialogue social était un tout et que les droits syndicaux doivent également être renégociés. Il paraît judicieux de scinder les accords de fonctionnement du CSE et les accords de droits syndicaux.





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 social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

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