

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Élections de la fonction publique,
Bilan en demi-teinte

Nouveautés dans la formation
professionnelle 2019

ASSMAT/SPE :
actualités

Syndicat

CFTC

**Santé
Sociaux**



CONGRÈS FÉDÉRAL



**15 MAI 2019 : OUVERTURE
DU 37^{ÈME} CONGRÈS
FÉDÉRAL DE LA CFTC**

N° 313

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

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

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES



NOUS SOMMES TOUS ACTEURS & PROMOTEURS DES VALEURS CFTC

Lors du dernier Congrès fédéral, cette phrase concluait la résolution générale, portée par Jérôme. Elle se voulait ambitieuse. Les quatre années à venir 2015-2019 étaient déterminantes pour notre Fédération, tous pôles confondus.

Cette résolution devait mettre en place une nouvelle dynamique au sein de notre Mouvement, catalyser les initiatives locales et les idées émergentes du terrain. Nous voulions repenser le syndicalisme d'aujourd'hui, en faire un syndicalisme de valeurs et de proximité, légitimé par l'action des militants.

Ces ambitions ont été malmenées par des échéances électorales importantes et des problèmes d'organisation internes. La mesure de la représentativité début 2017 a impacté les finances de la Fédération et entraîné un changement dans la Gouvernance. Nous avons pu, avec l'appui de la Confédération, prendre des mesures correctives, permettant ainsi de stabiliser la situation de la Fédération.

Malgré ces vicissitudes inhérentes à toutes les structures, la **CFTC** continue et doit continuer demain à porter ses valeurs et ses différences. Notre syndicalisme de proximité puise son énergie et son dynamisme dans votre militantisme, sur le terrain, auprès de vos collègues.

La **CFTC** a toujours su affronter l'adversité et repartir, même lorsqu'elle semblait abattue.

Cette mandature se termine, elle est porteuse de leçons. L'équipe qui demain, va prendre la barre du navire, doit en tirer les conséquences pour bâtir un nouveau contrat social et porter en toute indépendance ses attentes et ses légitimes revendications.

Cette année du centenaire sera celle du renouveau, d'une dynamique de développement et d'une confiance affermis dans la pérennité de notre Maison commune.

L'ensemble de l'équipe fédérale vous souhaite un excellent Congrès, fédérateur d'énergie et d'initiatives. ■



Le Secrétaire Général
Patrick Mercier



37^{ÈME} CONGRÈS FÉDÉRAL DU 15 AU 17 MAI 2019

J-45, DERNIÈRE LIGNE DROITE

Quelques rappels indispensables au bon déroulement du Congrès :

LE LIEU : Espace Saint Martin de Paris,
199 bis, rue Saint Martin – 75003 Paris.

POUR VOUS Y RENDRE EN MÉTRO DEPUIS :

- **La Gare Montparnasse, M4 :** direction Porte Clignancourt - Stations Etienne Marcel ou Réaumur – Sébastopol ;
- **la Gare du Nord, la Gare de l'Est, M4 :** direction Mairie de Montrouge - Stations Etienne Marcel ou Réaumur – Sébastopol ;
- **La Gare d'Austerlitz, M5 :** direction Bobigny – Station République puis **M11 :** direction Châtelet – Station Rambuteau (sortie Grenier Saint Lazare) ;
- **La Gare St Lazare, M3 :** direction Gallieni - Stations Arts et Métiers ou Réaumur – Sébastopol ;
- **La Gare de Lyon, M1 :** direction La Défense - Station Hôtel de Ville puis **M11 :** direction Mairie des Lilas - Station Rambuteau ;
- **Ou RER A, B et D Châtelet – Les halles.**
Sortie n°2 : Porte de Lescaut.

INSCRIPTIONS : Elles ne seront enregistrées qu'accompagnées du règlement des frais d'inscription (90 €) et du règlement du forfait (300€) couvrant les frais d'hébergement et les repas pour les prises en charge partielles.

ACCUEIL ET ENREGISTREMENT :

ils se feront exclusivement le mardi 14 mai, de 14h00 à 17h30, à l'Espace Saint Martin. Comme lors des précédents Congrès, le secrétariat fédéral gère les attributions, sur la base de chambres pouvant accueillir deux personnes. Elles vous seront indiquées au moment de votre arrivée et après inscription auprès de l'accueil.

LES REPAS : Les dîners des 14 et 16 mai ainsi que le déjeuner du vendredi 17 mai sont laissés à l'initiative des participants. Les déjeuners des mercredi 15, jeudi 16 mai sont collectifs. La soirée festive du 15 mai se déroulera à l'Espace Saint Martin. ■

*La Fédération vous souhaite, par avance,
de passer un bon congrès, fraternel & militant !*

SOMMAIRE VHS N°313

P.6



© Hurca - AdobeStock

ÉLECTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE.

ÉDITO :

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

DOSSIER :

→ ÉLECTIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE 2018 :
BILAN EN DEMI-TEINTE..... 6/9

JURIDIQUE :

→ FORMATION PROFESSIONNELLE :
LES NOUVEAUTÉS 2019..... 13/16

P.17



© Marilyn Barbone - AdobeStock

HERBORISTERIE, LE RETOUR.

ACTUALITÉ :

→ DENTAIRE : TRAVAIL LE DIMANCHE
ET SALAIRE N-1 10
→ DENTAIRE : LE MONDE À L'ENVERS 11
→ CABINETS MÉDICAUX : INDISPENSABLE
SOLIDARITÉ POUR VOTRE SANTÉ 12
→ HERBORISTERIE, LE RETOUR 17
→ PHARMACIE : UN AIR DE DÉJÀ VU
ET ARRÊTÉ D'EXTENSION 18
→ RÉUNIONS ASSISTANT MATERNEL SALARIÉ
DU PARTICULIER EMPLOYEUR 21
→ ACTUALITÉS ASSISTANTS MATERNELS
ET PARTICULIER EMPLOYEUR : 22/23

P.13



© J. Rommé - AdobeStock

JURIDIQUE : FORMATION PROFESSIONNELLE 2019.

FONCTION PUBLIQUE :

→ CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE
UNE INSTANCE DE DIALOGUE SOCIALE
MÉCONNUE 19/20

VIE FÉDÉRALE :

→ AG DU 92 24
→ INFOS DE LA FONCTION PUBLIQUE 26

SOCIAL MÉDICO-SOCIAL :

→ CONFÉRENCE SALARIALE 2019 25

P.11



© William Perugini - AdobeStock

DENTAIRE : LE MONDE À L'ENVERS.

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



ÉLECTIONS FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE **BILAN EN DEMI-TEINTE**

« Il ne faut avoir aucun regret pour le passé, aucun remords pour le présent et une confiance inébranlable dans l'avenir ». Jean Jaurès

Nous devons garder en mémoire cette citation de Jean Jaurès pour repartir dès la clôture du prochain Congrès fédéral avec une triple volonté affirmée : « allier nos compétences, gommer nos différences, et mu-

tualiser nos forces ». Malgré les excellents résultats réalisés par certaines sections, cités dans le précédent numéro du VHS, les 2,42 % obtenus au final sont décevants. Nous ne serons pas reconnus dans les instances nationales de négociations.

AUCUN REGRET POUR LE PASSÉ

Depuis 2011, la représentativité basée sur les résultats des élections aux Comités Techniques d'Etablissement au national et sur le nombre d'élus obtenus en local, reste un challenge difficile à gagner au regard de nos résultats passés. Les efforts déployés par nos sections n'arrivent

plus à compenser notre manque d'implantations sur l'ensemble du territoire. A cause de départs à la retraite ou de transfuges, nous perdons, à chaque scrutin, des sections dans des établissements principaux (2014 Besançon, Toulouse et Saint Etienne).

	1996	1999	2003	2007	Moyenne	2011	2014	2018	Moyenne
INSCRITS	696786	702021	722764	774458	724007	1005979	1047884	1053945	1035936
VOTANTS	441309	449886	439744	450895	445459	508925	524869	443088	49294
VOIX CFTC	16186	15794	14330	16863	15793	14362	14936	10712	13337
%	3,84	3,67	3,4	3,89	3,70	2,86	2,9	2,42	2,73



AUCUN REMORDS POUR LE PRÉSENT

A lors qu'en 2018 le corps électoral est passé de 697 000 agents en 1996 à 1 050 000 en 2018, le nombre de votants restait stable à 440 000 après l'embellie de 2014 où nous avons dépassé les 540 000 votants. Là aussi, nous devons nous interroger sur la désaffection de nos collègues et sur leurs attentes.

Depuis 2014, Lille n'a plus de section **CFCTC** et

en 2018, Bordeaux, Rennes, Metz Thionville, Poitiers, Nantes ont perdu ou n'ont pas retrouvé une représentativité. Nous assistons aussi à une montée en puissance de la concurrence, avec UNSA qui passe de 5 % à 5,50 % au niveau national et dépose une liste dans un Centre Hospitalier de 1500 agents (2014 **CFCTC** 125/676 SE, UNSA inexistant - 2016 **CFCTC** 33, UNSA 86/ 775 SE).

2014	3326	5,11%	2018	2050	4,03%
/ total voix CFCTC		22,27%			19,16%
APHP	1471	44,23%	APHP	716	36,46%
75	68	2,04%	75	55	2,80%
77	19	0,57%	77	0	0,00%
78	272	8,18%	78	208	10,59%
91	97	2,92%	91	23	1,17%
92	990	29,77%	92	920	46,84%
93	2	0,06%	93	0	0,00%
94	0	0,00%	94	0	0,00%
95	407	12,24%	95	128	6,52%

↑ L'Île de France (AP HP y compris) enregistre une nette baisse des voix **CFCTC**. Même si le nombre d'inscrits (2014 : 161959 – 2018 : 156973) et le nombre de suffrages exprimés (2014 : 65037 – 2018 : 50809) ont diminué, il faut rechercher en interne les causes d'une perte importante de voix dans certains départements ou structures.

	2018 CHU CHR					2014 CHU CHR	
	INSCRITS	EXPRIMÉS	%	CFTC	%		
AP HP	72268	20842	28,84%	716	3,44%	1471	5,05%
LYON	17619	4773	27,09%	265	5,55%	270	4,75%
BORDEAUX	11928	3152	26,43%	60	1,90%	130	3,33%
NANTES	9623	2844	29,55%	91	3,20%	168	5,75%
STRASBOURG	9250	2412	26,08%	277	11,48%	481	15,17%
ROUEN	7991	1812	22,68%	153	8,44%	329	12,87%
NANCY	7917	2408	30,42%	159	6,60%	229	8,05%
TOURS	7134	2025	28,39%	126	6,22%	154	5,98%
RENNES	7074	2050	28,98%	122	5,95%	202	7,53%
LA REUNION	6226	3659	58,77%	1106	30,23%	983	27,69%
POITIERS	5820	1472	25,29%	51	3,46%	78	4,01%
ANGERS	5161	1643	31,83%	188	11,44%	185	11,36%
CAEN	5034	2131	42,33%	456	21,40%	440	21,11%
METZ, THIONVILLE	4887	1796	36,75%	94	5,23%	132	5,94%
	177932	53019	29,80%	3864	7,29%	5252	7,50%

Malgré cela, nous réussissons à nous maintenir dans les CHU/CHR où la baisse de votants nous permet de garder un résultat moyen de 7,29%, nous ramenant 1/3 de nos voix.

Nous nous étions fixés deux objectifs :

1_ retrouver un poste de permanent supplémentaire, sachant qu'une représentativité à 5%

au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière semblait hors de portée. Nous voulions un résultat permettant à l'ensemble des trois versants de la Fonction Publique de sauvegarder la représentativité,

2_ Obtenir des résultats agglomérés dans les trois versants de la Fonction Publique nous ga-

	INSCRITS	EXPRIMÉS	%			2014 CHU CHR	
APHM	12825	6023	46,96%	FO			
LILLE	12388	3997	32,27%	CGT FO UNSA		271	5,59%
TOULOUSE	11765	3444	29,27%	CGT			
MONTPELLIER	8957	3560	39,75%	FO			
NICE	6639	2901	43,70%	CGT			
CLERMONT FERRAND	6244	2288	36,64%	FO			
BREST	5985	1819	30,39%	CFDT CGT			
DIJON	5689	1872	32,91%	CFDT			
AMIENS	5600	1706	30,46%	FO			
REIMS	5543	1524	27,49%	CGT FO CFDT			
LIMOGES	5384	2046	38,00%	CGT FO			
NIMES	5291	2097	39,63%	FO			
MARTINIQUE	4770	3152	66,08%	FO			
ORLEANS	4581	1175	25,65%	SUD			
GUADELOUPE	3046	1711	56,17%	UTS UGTG			
	104707	39315	37,55%				

rantissant un siège au Conseil commun et les droits syndicaux en local qui s'y rattachent. Nous avons partiellement réussi puisque seul le deuxième objectif a été atteint.

Cependant, la baisse des suffrages obtenus globalement retentit là aussi comme une sonnette d'alarme.

UNE CONFIANCE INÉBRANLABLE DANS L'AVENIR

« **L'**avenir se prépare le lendemain des élections » avons-nous coutume de dire ! Et pour redonner cette confiance en l'avenir, chaque syndicat, chaque section doit faire l'analyse précise et objective de ses résultats, qu'ils soient bons ou mauvais. Nous sommes prêts à rencontrer les responsables des sections impactées, en lien avec leur syndicat, pour essayer de les aider. La Fédération peut animer le réseau, peut fournir des outils de communication. Jamais, par contre, elle ne se substituera au syndicat, au responsable de la section dont seule l'action quotidienne de proximité permettra de redonner confiance. Nous devons revenir vers nos fondamentaux et remettre avec encore plus de volonté, **la section syndicale au cœur de notre action quotidienne**

Nous devons pérenniser et développer l'action initiée par les syndicats de l'Ouest de la France, sur la base du volontariat, dans des régions fragilisées. La Fédération doit redéfinir des objectifs précis et se concentrer sur les points d'ancrage assurés pour envisager un développement.

La Confédération continue d'accompagner la structuration du travail en commun au sein de la Commission Confédérale Fonction Publique. Les responsables des cinq Fédérations de fonctionnaires se sont réunis, avec la Confédération le 17 janvier dernier pour faire le bilan de ces élections. Il a été acté la poursuite de la dynamique lancée par cette campagne, avec une réelle volonté de « travailler ensemble pour gagner ». Le relationnel inter fédérations a été formalisé. Enfin, l'animation, la préparation et la coordination des réunions initiées par le Ministère de la Fonction Publique a été confié à Christian Cumin (titulaire à la Formation plénière du Conseil Commun de la Fonction Publique), en liaison avec la Confédération.

C'est pourquoi, comme Jean Jaurès « nous devons garder une confiance inébranlable dans l'avenir », car rappelons-nous que c'est dans l'adversité que la **CFTC** se montre résolue et n'abandonne jamais. ■

Le Secrétaire Général
Patrick Mercier



ASSISTANTE DENTAIRE

LE TRAVAIL LE DIMANCHE PEUT ÊTRE OBLIGATOIRE

La convention collective des cabinets dentaires précise que le salarié peut être amené à travailler le dimanche lorsque le chirurgien-dentiste pour lequel il travaille est amené à assurer une permanence de garde : article 6.1.4.1 de la convention collective des cabinets dentaires : Sur le site Legifrance.gouv.fr ou avec



le QR code ci-contre qu'il vous suffit de flasher avec votre portable.

Ainsi, sauf si le contrat de travail prévoit expressément



qu'aucun travail n'aura lieu le dimanche, le salarié peut être amené de manière exceptionnelle à travailler ce jour.

Je vous invite à relire votre contrat pour vérifier en quels termes celui-ci est rédigé ; ou si vous changez d'employeur, de veiller à ce que soit mentionné, ou non, qu'aucun travail ne sera réalisé le dimanche. Car après sa signature, il sera difficile de revenir sur les clauses d'un contrat de travail. ■

Florence Maury,
Secrétaire Fédérale Adjointe

© Michael Möller - AdobeStock

SALAIRE N-1 ?

À croire que contrairement aux impôts qui, dorénavant, sont basés sur l'année N, les salaires eux sont revalorisés sur l'année N-1 !

Sans vouloir être polémique, on peut s'interroger sur le fonctionnement des « méandres » de l'administration. Que doit-on penser de ce qui s'est passé pour la grille de revalorisation de la branche des cabinets dentaires ? ou comment générer le mécontentement de nos concitoyens ; parce que cela ne s'est pas produit que sur cette branche. Les négociations, le plus souvent, à la demande des organisations salariées, se déroulent de telle sorte que les accords de salaires sont signés et envoyés aux services de l'État pour extension en tout début d'année. En février 2018 a été conclu et envoyé à l'extension l'accord d'harmonisation de la grille salariale au 1^{er} janvier 2018, conclu le 8 février 2018.

L'extension est intervenue en décembre 2018 ! Cela laisse sans voix.

L'arrêté d'extension signifie que depuis le 20 décembre sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992, les dispositions de cet accord. Vérifiez bien que votre employeur applique ces dispositions.

Le lien pour accéder au texte de l'accord est téléchargeable sur le site du Journal Officiel ou avec le QR code ci-contre qu'il vous suffit de flasher avec votre portable. Ci-contre le QR code pour l'arrêté d'extension. ■

Florence Maury,
Secrétaire Fédérale Adjointe





DENTAIRE LE MONDE À L'ENVERS

Fin 2018, un point a été fait lors de la Commission paritaire de branche des cabinets dentaires sur les comptes de la complémentaire santé.

Cela a permis de vérifier les dépenses et de surveiller le fameux S/P (sinistres sur primes), lequel met en lien ce que les cotisations représentent par rapport aux remboursements effectués par la mutuelle.

Quelle surprise lorsque l'on regarde les comptes de plus près : le déficit lié aux soins dentaires s'élève à 160KE !

Quand on sait que, conventionnellement, les soins dentaires sont gratuits pour les salariés de la branche (voir texte ci-après), il y a de quoi faire des envieux.

Certes, rien n'oblige un salarié de se faire soigner par son employeur, mais cela pose question tout de même quand on connaît les prix de ces soins.

Sans doute faut-il rappeler aux praticiens l'article de l'annexe IV de la convention collective qui préconise de rendre les soins dentaires gratuits pour les salariés.

SOINS AUX SALARIÉS

Article En vigueur étendu.

(Application de l'article 1.9 de la convention collective nationale)

« Il est d'usage qu'un praticien prodigue gratuitement ses soins aux membres de son personnel.

Les parties signataires recommandent le respect de cet usage.

Elles reconnaissent, toutefois, qu'il ne peut être imposé ni aux salariés dont la liberté de choix de leur praticien doit être préservée ni aux praticiens qui, hors le cas d'urgence, ont toujours le droit de refuser leurs soins pour des raisons professionnelles ou personnelles (code de déontologie art. 26). Elles précisent, en outre, que le fait, pour un salarié, de recevoir des soins du praticien de son choix ne saurait entraîner une amputation, totale ou partielle, de ses droits d'assuré social ». ■

Florence Maury,

Secrétaire Fédérale Adjointe

INDISPENSABLE SOLIDARITÉ POUR VOTRE SANTÉ

La CFTC a demandé en fin d'année 2018 que soient mis à l'ordre du jour des négociations 2019 sur le régime de santé de la branche des cabinets médicaux.

Quel est l'intérêt d'un régime de branche ? Avant tout, c'est la promotion de l'intérêt général et de la solidarité dont il s'agit. C'est la garantie de l'efficacité du rapport qualité/prix des prestations. Les partenaires sociaux ont des points réguliers avec les assureurs pour le suivi et la surveillance des comptes. Les décisions sont prises par eux de façon paritaire. C'est l'égalité de traitement de tous les salariés de la branche. Les entreprises sont libres de choisir leur assureur. Si une entreprise décide de ne pas adhérer au régime de branche elle doit en appliquer,

à minima, les garanties. La solidarité du régime s'exprime au travers de différents dispositifs : les garanties minimales pour la rente éducation, le capital en cas de décès, le maintien des garanties en cas de suspension de travail (aides aux aidants, congé formation, sabbatique...). Une solidarité peut s'exercer en cas d'événements graves ou d'accidents de la vie. Elle est aussi intergénérationnelle entre actifs et retraités. Le Fonds de solidarité constitué de 2% des cotisations permet des actions de prévention et des aides aux salariés en cas de reste à charge

pour des soins coûteux non remboursés.

Le régime de branche doit accepter toutes les entreprises même celles qui ont une sinistralité importante ou un âge moyen des salariés élevé. Contrairement aux courtiers ou assureurs qui ne sont pas dans le régime de branche, ceux-ci font « leur marché » chez les « bons clients ». C'est pour ces raisons, entre autres, que la **CFTC** revendique le régime de branche pour les cabinets médicaux. ■

Florence Maury,
*Secrétaire Fédérale
Adjointe*

© Justyna Pszczolka - AdobeStock





FORMATION PROFESSIONNELLE : *LES NOUVEAUTÉS*

En application de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », de nombreux décrets sont parus. Voici un résumé des principaux changements.

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Le plan de développement des compétences remplace le plan de formation.

Contenu :

L'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En revanche, il n'a plus à construire son plan en fonction des deux catégories « adaptation et employabilité »

et « développement des compétences ».

Deux types d'actions doivent désormais être distinguées dans le plan de développement des compétences :

1 Les **actions de formation obligatoires** ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une

activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

2 Les **autres actions de formation**. Elles sont



© J. Rommé - stock.adobe.com

► à l'initiative de l'employeur et se déroulent sur le temps de travail (avec maintien de la rémunération) sauf si un accord collectif d'entreprise ou de branche professionnelle détermine les formations pouvant être suivies en tout ou partie hors temps de travail. Dans ce cas, l'accord doit prévoir un plafond par salarié correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. En l'absence d'un tel accord collectif, des actions de formation peuvent tout de même se dérouler, en tout ou partie, hors temps de travail, avec **l'accord du salarié**, dans la

limite de 30 heures par an et par salarié (ou 2% du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année). Les formations suivies hors temps de travail ne donnent plus droit à une allocation de formation.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir notamment des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Prise en charge :

Le coût de la formation reste **à la charge de l'entreprise**. Jusqu'à présent, les entre-

prises de moins de 300 salariés bénéficiaient, par l'OPCA, d'une aide financière pour la mise en œuvre du plan de formation. Dorénavant, seules **les entreprises de moins de 50 salariés** peuvent bénéficier d'un financement des opérateurs de compétences (OPCO).

Possibilités de refus du salarié :

Une formation prévue par le plan de développement des compétences s'impose au salarié. Il peut toutefois s'y opposer dans les cas suivants : **1-Réalisation d'un bilan de compétences** : l'employeur ne peut contraindre un salarié à suivre un bilan de compétences. Son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement ;

2- Formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail en l'absence d'accord collectif sur ce sujet (voir ci-dessus) ;

3- Validation des acquis

de l'expérience (VAE) devant un jury en vue d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel. L'employeur ne peut imposer une telle validation.

Dans ces trois cas, l'accord du salarié est obligatoire. Ainsi, son refus ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

Conversion des heures

en euros : Le 1^{er} janvier 2019, les heures acquises dans le CPF avant cette date, au titre du CPF et du DIF, ont été converties en euros, à raison de **15 € par heure**.

Alimentation du CPF : Le compte est crédité de **500 € par an pour un salarié à temps plein** avec un **plafond de 5 000 €**.

L'alimentation sera renforcée (800 € par an plafonnés à 8 000 €) pour tous les actifs **n'ayant pas un niveau V de qualification** (CAP, BEP...).

Abondement complémentaire : Cette alimentation peut être complétée par des abondements, tels que notamment

- l'abondement correctif, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en cas d'absence d'entretien professionnel pendant 6 ans et de formation. Cet abondement d'une valeur de 3 000 € sera versé par l'entreprise à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) ;
- l'abondement supplémen-

taire instauré par accord collectif (d'entreprise, de groupe ou de branche). L'entreprise doit, dans ce cas, effectuer annuellement, pour chaque salarié concerné, le calcul du montant venant abonder le CPF. Cette somme sera versée par l'entreprise à la CDC.

Formations éligibles : Comme auparavant, les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont les actions de formation certifiantes, les bilans de compétence, les formations dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprise, la préparation à l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du **permis de conduire** des véhicules du groupe léger (permis B). Depuis le 1^{er} janvier 2019, sont également éligibles les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) et la préparation aux épreuves théoriques

et pratiques du permis de conduire des véhicules du groupe lourd (permis C1, C, D1, D, C1E, CE D1E et DE) sous certaines conditions.

Prise en charge financière :

En 2019, la Caisse des dépôts et consignations gère les compteurs CPF comme en 2018. A partir de 2020, elle assurera, en plus, le financement des CPF (hors CPF de transition professionnelle). A titre transitoire, pendant l'année 2019, cette prise en charge est assurée par l'opérateur de compétences (OPCO, organisme remplaçant l'OPCA à compter du 1^{er} janvier 2019) dans le cadre des fonds affectés au financement du CPF.

ATTENTION

Heures de DIF non utilisées

Les titulaires d'heures de DIF sur leur CPF auront **jusqu'au 31 décembre 2020** pour les mobiliser afin de financer leur projet de formation CPF. Au delà de cette date, ces heures seront **définitivement perdues**.

CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

► **Le CPF de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF). Il permet au titulaire du CPF souhaitant changer de métier de financer des formations certifiantes en lien avec son projet.**

Condition et mise en place :

La **condition d'ancienneté** pour en bénéficier n'a pas changé (24 mois de travail dont 12 mois dans l'entreprise actuelle sauf pour les salariés en CDD). Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour les travailleurs handicapés, les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude (s'ils n'ont pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi).

Les modalités de demande

de congé de transition professionnelle sont les mêmes que pour le CIF (formalisme, délai et possibilité de refus ou de report).

Prise en charge financière et rémunération :

Concernant la prise en charge financière des projets de transition professionnelle, jusqu'au 31 décembre 2019, elle est assurée par les FONGECIF (fonds de gestion du CIF, présents dans chaque région). Ces organismes assurent par ailleurs jusqu'à leur

terme la prise en charge des CIF accordés avant le 31 décembre 2018. À compter du 1^{er} janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles (**CPIR**) se substitueront aux FONGECIF.

Concernant la rémunération des salariés en CDI, lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire peut bénéficier d'une rémunération, à condition que la CPIR ait donné son accord et que le salarié soit assidu à la formation.

SALAIRE DE RÉFÉRENCE (SR)	DURÉE DE LA FORMATION	
	≤ à 1 an ou ≤ à 1200 heures	> à 1 an ou > 1200 heures
< 2 X SMIC	100 % du SR	100 % du SR
≥ 2 X SMIC	90 % du SR	90% du SR pendant la 1 ^{ère} année ou pour les 1200 premières heures de formation puis 60 % du SR au-delà

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération est versée directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par les FONGECIF (en 2019) ou la CPIR (à partir du 1^{er} janvier 2020). **Dans les entreprises de moins**

de 50 salariés et pour les particuliers employeurs, la rémunération est versée directement par la CPIR (à partir du 1^{er} janvier 2020). En 2019, à titre transitoire, l'employeur continue de verser la rémunération directement au salarié. Il est ensuite rem-

boursé par les FONGECIF. Concernant la rémunération pour les salariés en CDD, elle est versée par les FONGECIF en 2019 ou la CPIR, à compter de 2020, dans les mêmes conditions qu'auparavant. ■

Eugénie Santiago
Juriste



HERBORISTERIE LE RETOUR

À l'heure d'un grand retour aux recettes de grand-mère, les plantes médicinales gagnent en légitimité.

C'est en 1778 que la faculté de Médecine de Paris créa le métier d'herboriste. Ce dernier a toujours eu des difficultés à exister, ce qui lui a valu d'être supprimé par la loi du 11 septembre 1941. Seule une ordonnance du 1^{er} septembre 1945 autorisa les herboristes diplômés avant 1941 à continuer d'exercer. Ces décisions ont été prises au profit de la création d'un ordre des pharmaciens, qui s'octroyèrent le monopole de la vente et du conseil en matière de plantes.

A l'heure actuelle, les pharmaciens sont poussés à vendre des produits pharmaceutiques plutôt que des plantes médicinales dont les propriétés peuvent être similaires. C'est un secteur économique et industriel qui vise des profits maximum au détriment des médecines dites "douces".

Phytothérapie, aromathérapie, herboristerie, plantes médicinales intéressent de plus en plus de consommateurs : c'est un retour au naturel et une alternative à la chimie qui

sont attendus. Cette niche représente un marché de 240 millions d'euros annuels en France, et la demande ne cesse d'augmenter. C'est compréhensible lorsque l'on sait que certains médicaments ont des effets secondaires ou peuvent présenter des risques pour notre santé.

La revue « prescrire » a sur ce sujet fait une liste de médicaments qui ont une balance bénéfices/risques défavorable. Elle recense 90 médicaments, dont 79 commercialisés en France.

Aujourd'hui plus que jamais, il est temps de réapprendre à utiliser les plantes, et donc de développer et reconnaître cette spécialité. La **CFTC**, dans la branche de la pharmacie d'officine, travaille sur un nouveau certificat de qualification professionnelle herboristerie, phytothérapie et aromathérapie. Nous vous tiendrons informés des avancées sur ce sujet. ■

Roland Scherding,
Négociateur



UN AIR DE DÉJÀ VU

La première CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) s'est tenue le 14 février 2019 avec seul point à l'ordre du jour les salaires des salariés de la branche des pharmacies d'officine.

De façon unanime les organisations syndicales de salariés demandaient 2,5 % sur l'année quelle que soit la date d'extension de l'accord, pour tenir compte des leçons de l'année 2018 (voir article extension tant attendue). En première intention, les employeurs proposaient 1,6% après une interruption de séance ils sont revenus avec un « maigre » 1,7% au prétexte d'un taux d'inflation de 1,6% et qu'ainsi les salariés ne voient pas leur pouvoir d'achat s'éroder ! Comme vous pouvez l'imaginer, la discus-

sion a tourné court. Nous avons fait acter au représentant de l'État présent de l'incapacité de négocier de la part des employeurs. Il est prévu une prochaine réunion en mars ! Comment, dans le contexte actuel, **la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat** que certains touchent, et les difficultés de la profession (stress, violence, insécurité, etc...) les employeurs pharmaciens comptent-ils motiver leurs salariés ? Nous communiquerons dès que possible après, la réunion de mars sur ce sujet. ■

EXTENSION TANT ATTENDUE

Le 28 Décembre il est enfin « tombé » ! L'arrêté d'extension qui rend obligatoire, à tous les employeurs qui appliquent la convention collective de la pharmacie d'officine, les accords d'augmentation des salaires et de prime d'équipement, datés du 15 janvier 2018.

Si pour la prime d'équipement cela n'a pas de vraies conséquences, puisque versée une fois par an ; il n'en va pas de même pour les salaires. Nombre d'entre vous nous ont demandé pourquoi l'extension n'était pas publiée. Les employeurs affiliés au syndicat signataire avaient appliqué les augmentations. Les autres (non syndiqués ou affiliés à un syndicat non signataire) se sont soustraits à ces accords qui n'étaient pas étendus, créant une vraie disparité entre les salariés de la branche mais aussi les employeurs.

La raison du retard de l'extension se situe au niveau de l'administration. Il manquait la phrase suivante : « la branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée presque exclusivement d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions

du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises. Par voie de conséquences, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L 3222-10-1 du code du travail ne se justifie pas » dans chacun des accords. Le plus surprenant : l'administration n'a pas prévenu la branche. Cette dernière, enfin informée, a été obligée de refaire un avenant pour ajouter la phrase en question.

Bref, une histoire Ubuesque !

Si votre employeur ne l'a pas déjà fait, rappelez-lui ses obligations avec l'arrêté ci-après :



Téléchargeable sur le site :

www.legifrance.fr ou avec le QR code ci-contre qu'il vous suffit de flasher avec votre portable. ■

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

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Une instance de dialogue social méconnue où la CFTC est représentative.

Prévu dans les accords de Bercy signés le 2 juin 2008, créé dans **l'article 5 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010** relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique, le Conseil Commun de la Fonction Publique est régi par le **décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012** et le **décret n° 2016-1320 du 5 octobre 2016**. Cette instance supérieure du dialogue social

intervient pour toute question d'ordre général, tout projet de loi dérogeant ou modifiant le titre I^{er} du statut général, tout projet d'ordonnance ou de décret qui ont une incidence sur la situation statutaire des fonctionnaires ou sur les règles générales de recrutement et d'emploi des agents contractuels dès lors que ces textes ont un objet commun à au moins deux des trois fonctions publiques.

LE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE PEUT EXAMINER ÉGALEMENT TOUTE QUESTION RELATIVE :

1. Aux valeurs de la fonction publique ;
2. Aux évolutions de l'emploi public et des métiers de la fonction publique ;
3. Au dialogue social ;
4. À la mobilité et aux parcours professionnels ;
5. À la formation professionnelle tout au long de la vie ;
6. À l'égalité entre les hommes et les femmes ;
7. À l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
8. À la lutte contre les discriminations ;
9. À l'évolution des conditions de travail, l'hygiène, la santé et la sécurité au travail ;
10. À la protection sociale complémentaire ;
11. Aux questions générales concernant les retraites dans la fonction publique ;
12. Aux conséquences des réformes de services publics sur la situation des agents publics.

LE CCFP EST COMPOSÉ DE DEUX COLLÈGES :

- Les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires
(30 membres désignés par les organisations syndicales)

Nb Sièges	CFDT	CFTC	CGC	CGT	FA_FP	FO	FSU	Solidaires	UNSA	Total
CCFP	6	1	1	7	1	6	3	2	3	30

La répartition des sièges se fait à la plus forte moyenne, en fonction des résultats aux comités techniques lors des dernières élections du 6 décembre 2018.

- Les représentants des employeurs
(18 membres désignés : Etat 6, territoriaux 6, hospitaliers 6)

Seuls les membres des collèges peuvent voter.
Des membres de droit (le directeur général de l'administration et de la fonction publique,

le directeur général des collectivités locales, le directeur général de l'Offre de soins, le directeur du Budget, un membre du Conseil

► d'État, un membre de la Cour des comptes, le président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière) siègent sans prendre part aux votes.

Les membres sont désignés pour 4 ans.

Le CCFP se réunit soit en assemblée plénière présidée par le ministre chargé de la fonction publique (Olivier Dussopt), soit en formation spécialisée.

Le Conseil commun siège en formation spécialisée :

1. Pour l'examen des projets de textes ;
2. Pour l'examen des questions relatives aux évolutions de l'emploi public, à la politique des retraites dans la fonction publique et à la connaissance statistique de la situation, de la rémunération et des pensions des agents publics ;
3. Pour l'examen des questions relatives à l'égalité, à la mobilité et aux parcours professionnels ;
4. Pour l'examen des questions relatives aux

conditions de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité au travail ;

5. Pour l'examen des questions relatives aux modifications de l'organisation et du fonctionnement des services publics au regard de leurs conséquences sur les agents publics.

Suite aux élections de décembre 2018, La **CFTC** Fonction Publique conserve son siège de titulaire et ses deux sièges de suppléants au sein du CCFP. La Confédération a ainsi désigné : Christian Cumin (FD Santé Sociaux) titulaire, Laurence Denis (FA Etat) suppléante et David Meseray (FD territoriaux) suppléant.

Parmi les désignations dans les formations spécialisées, plusieurs sont issues de notre Fédération Santé-Sociaux :

Patrick Mercier, Hélène Mika, Danielle Loomans. Remerciements et félicitations à nos représentants fédéraux. ■

Christian Cumin

Secrétaire Fédéral Adjoint

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS

ASSISTALLIANCE - 47550 BOE/IDCC 3127 1^{ER} COLLÈGE

Électeurs inscrits 1 ^{er} collège	243	
Votants	128	52.67%
Suffrages valablement exprimés	123	50,62%
CFTC	123	100%



100% CFTC

ASSISTALLIANCE - 47550 BOE/IDCC 3127 2^{ÈME} COLLÈGE

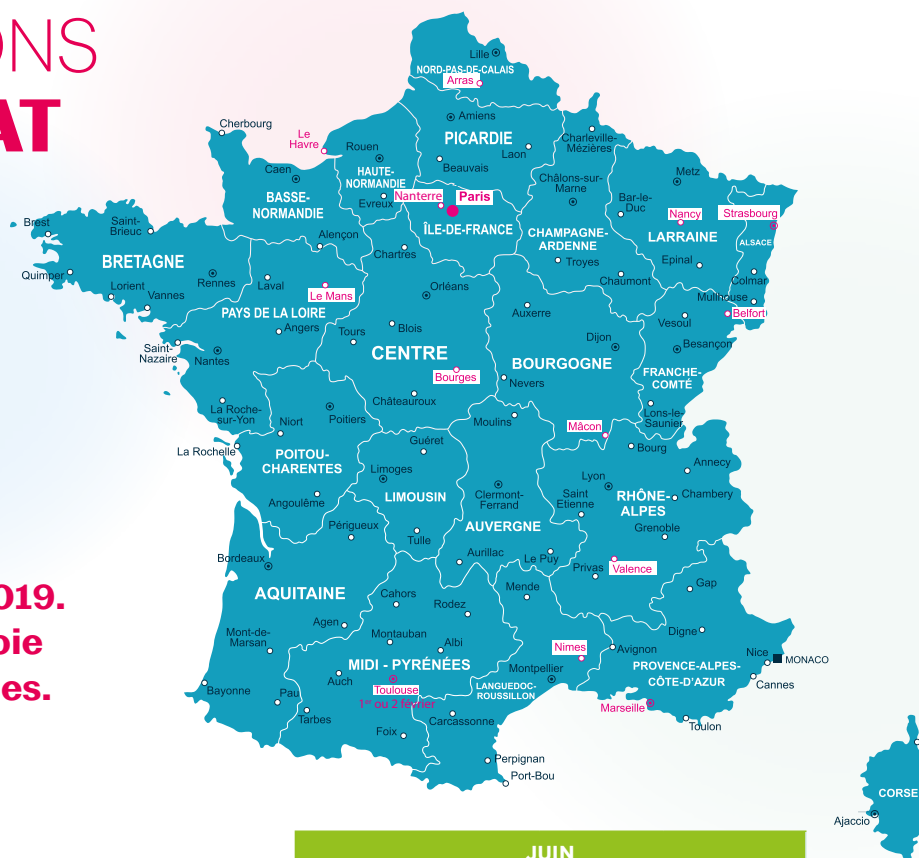


100% CFTC

Électeurs inscrits 1 ^{er} collège	9	
Votants	8	100%
Suffrages valablement exprimés	8	100%
CFTC	8	100%

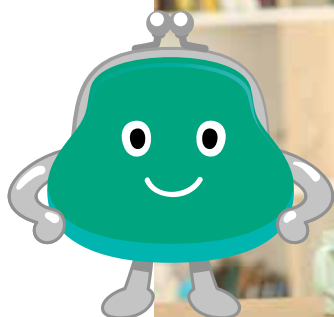
RÉUNIONS ASSMAT SPE 2019

**Des réunions
dans toute
la France
ASSMAT/SPE
sur l'année 2019.
La CFTC déploie
toute ses forces.**



RÉUNIONS ASSMAT/SPE 2019		
DATE	VILLE	HORAIRE
FÉVRIER		
vendredi 22 février	Paris	19 h 30
samedi 23 février	Paris	10 h
vendredi 22 février	Valence	19 h
MARS		
vendredi 15 mars	Paris	19 h 30
samedi 16 mars	Paris	10 h
samedi 23 mars	Strasbourg	10 h
samedi 30 mars	Toulouse	10 h
AVRIL		
vendredi 5 avril	Marseille	10 h
vendredi 19 avril	Paris	19 h 30
samedi 20 avril	Paris	10 h
samedi 27 avril	Arras	10 h

JUIN		
samedi 15 juin	Nîmes	10 h
vendredi 28 juin	Paris	19 h 30
samedi 29 juin	Paris	10 h
SEPTEMBRE		
samedi 14 septembre	Le Mans	10 h
vendredi 27 septembre	Paris	19 h 30
samedi 28 septembre	Paris	10 h
OCTOBRE		
vendredi 4 octobre	Macon	19 h 30
vendredi 18 octobre	Grenoble	19 h 30
NOVEMBRE		
vendredi 15 novembre	Belfort	19 h 30
vendredi 22 novembre	Paris	19 h 30
samedi 23 novembre	Nanterre	10 h
DÉCEMBRE		
samedi 7 décembre	Bourges	10 h



© Antoniguillem - AdobeStock

ACTUALITÉ POUR LES ASSISTANTS MATERNELS

1 À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2019 :

Le SMIC passe à 10,03€ bruts pour tous les salariés.

Cela entraîne une augmentation du salaire minimum horaire des assistants maternels du particulier employeur dont le montant est de 0,281 fois le SMIC horaire :

2,82€ bruts ou 2,20€ nets en France sans Alsace Moselle et 2,16€ en Alsace Moselle.

Le plafond de Pajemploi de 5h de SMIC passe à 50,15€ bruts (39,11€ nets pour la France sans Alsace Moselle et 38,36€ nets pour Alsace Moselle).

L'indemnité d'entretien passe à 3,08€ (0,85% de 3,62€) pour une journée de 9h d'accueil, puis 0,3419€ par heure effectuée au delà.

- Les cotisations retraite complémentaire passent de 3,10% à 3,15% ;
- Les cotisations AGFF et GMF fusionnent et deviennent CEG (contribution d'équilibre général) de 0,86% ;
- Les heures complémentaires et les heures majorées sont désormais partiellement exonérées de cotisations salariales dans la limite de 5000€ et entièrement défiscalisées.

Ces modifications s'imposent à l'employeur comme au salarié, elles ne nécessitent pas la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Rappel : Il est préférable de calculer la rémunération à partir du taux brut, comme le prévoit la CCN, pour ne pas être confronté à des écarts importants en raison des cumuls d'arrondis et en raison des évolutions annuelles, parfois en cours d'année, des cotisations.

Voir notre outil excel mis à jour et à votre disposition dans la boîte à outil de notre site : www.cftc-santesociaux.fr

2 POUR MARS 2019 : PAJEMPLOI ANNONCE PAJEMPLOI+ :

Pour les parents et assistants maternels qui accepteront d'adhérer à ce service, Pajemploi s'occupera :

- de verser son salaire à l'assistant maternel ;
- de prélever le reste à payer sur le compte bancaire des parents employeurs. ■

Daniëlle Gillot
Référénte

POINT SUR LES AIDES AUX PARENTS PARTICULIERS EMPLOYEURS

Quels que soient leur niveau de revenu, tous les particuliers employeurs bénéficient d'une aide triple pour l'accueil de leur enfant de moins de 6 ans chez un assistant maternel :

- Prise en charge des cotisations sociales par la CAF ;
- CMG (Complément de libre choix de Mode de Garde) versé par la CAF, qui varie selon le nombre d'enfants à charge, l'âge des enfants et les ressources. Celui-ci est plafonné à 85% de la dépense engagée ;
- Crédit d'impôt pour le reste à charge (indemnité d'entretien

compris) qui peut aller jusqu'à 1150€ par an.

La seule contrainte : respecter le plafond journalier de salaire versé fixé par la CAF. Au-delà l'employeur perd les aides de la CAF mais conserve le crédit d'impôt.

La **CFTC** a toujours été demandeuse de fixer ce plafond de salaire versé par heure d'accueil et non par journée d'accueil, modalité qui est injuste.

En effet, un parent qui est contraint de confier son enfant 10h par jour et 5 jours par semaine a plus de chances de

risquer de dépasser ce plafond qu'un parent qui n'a besoin de confier son enfant que 5 ou 6h, et dans ce cas même s'il a de faibles revenus il perdra l'aide de la CAF.

La loi avait été modifiée mais le décret n'est jamais paru... Des études démontrent que le cumul de ces trois aides, possible pour tous les niveaux de revenus, porte le montant d'une heure d'accueil chez un assistant maternel pratiquement au même niveau qu'un accueil en crèche. ■

Daniëlle Gillot,
Référénte

VOUS ÊTES SALARIÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR :

RÉMUNÉRATION

Depuis 2019, le montant du salaire d'un salarié du particulier employeur au niveau 1 et 2 est **minimum de 10,03€ bruts de l'heure** (SMIC horaire).

Lorsque le salaire inclut les congés payés, il s'établit à 11,03€ bruts de l'heure.

La rémunération du salarié doit respecter la grille des métiers fixée par la Convention collective.

Pour les employés qualifiés, les salaires minimaux sont majorés.

REPOS HEBDOMADAIRE

Le salarié a droit à **24 heures de repos** par semaine auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos quotidien.

Si le jour de repos est exceptionnellement travaillé, il doit soit le **recupérer**, soit il lui sera **rémunéré** avec une **majoration de 25%**.

ABSENCE

Le particulier employeur d'un salarié à domicile peut être amené à s'absenter temporairement de son domicile, pour des raisons de santé, etc.

Durant son absence, il doit continuer à rémunérer son salarié comme s'il faisait normalement ses horaires de travail.

N'étant pas responsable de la non-exécution de la prestation de travail, le salarié du particulier employeur ne doit pas être pénalisé.

En effet, le particulier employeur s'est engagé à employer le salarié selon des horaires de travail définis. L'absence ou l'indisponibilité temporaire du particulier employeur ne justifie pas de suspendre le contrat de travail et la rémunération du salarié. Si l'absence ou l'indisponibilité du particulier employeur perdure et qu'il ne peut plus continuer à employer son salarié, il peut le licencier. Il doit alors respecter la procédure de licenciement.

Aurélië Sagez

Référénte nationale, Assistante maternelle.

CONGRÈS DANS LES HAUTS DE SEINE

AG DU 92



Le 24 janvier 2019, comme prévu, le syndicat santé Sociaux Publics des Hauts de Seine a organisé son congrès.

Un congrès un peu particulier car il allait entériner le renouvellement de nombreux conseillers et de l'ensemble des responsables du précédent conseil.

Une assemblée nombreuse a participé à cette journée bien remplie qui, outre les temps habituels et obligatoires, bilans d'activité de la présidente et comptable du trésorier et de l'expert-comptable, l'élection du nouveau conseil et du bureau lors d'un premier conseil, a aussi comporté en fin de matinée des focus sur les connaissances mini-ales que chacun devait avoir sur les CCP, CTE, CHSCT avant les formations complètes. L'après-midi après les élections et le premier conseil, une étude de cas a été proposée à l'assemblée à partir d'un document récent qui avait été affiché dans un établissement du 92.

L'objectif étant d'illustrer comment parfois au-delà de la connaissance des textes il était important de réfléchir aux moyens d'atteindre

les objectifs voulus.

Bien entendu, pas de congrès sans temps de convivialité, ce fut le moment de fêter notre amie Dominique Ypsilantis qui après de longues années au service de son

établissement et de la **CFTC** a choisi de

faire valoir ses droits à la retraite, autour du buffet superbement bien organisé. Monique Bedel a aussi remercié tous les participants pour les résultats obtenus dans le département.

Monique Bedel, Jean-Paul Dalloyau et Françoise Merah ont laissé

la place à Chantal Aubry, Patrice Guillaud et Mustapha Tighzert. Alors pour inciter les anciens à tenir leurs promesses de répondre toujours présent ainsi qu'ils s'y étaient engagés, le conseil les a reconnus comme membres honoraires dans les fonctions qu'ils occupaient depuis bien longtemps. ■

Monique Bedel

Membre Honoraire du Syndicat du 92



CONFÉRENCE SALARIALE 2019

DES PAROLES MAIS PEU D'ACTES

Les mots nombreux du président de la République sur la nécessité de reconnaître ceux qui œuvrent auprès des plus fragiles ne sont pas suivis d'effet. Les marges d'évolution données par la DGCS (Direction générale de la Cohésion Sociale) pour négocier, lors de la dernière conférence salariale, sont une fois de plus réduites à la portion congrue.

Le directeur général de la cohésion sociale a reconnu lors de la conférence salariale l'utilité de nos métiers qui sont au service des plus vulnérables. Malgré ses efforts pour essayer de nous convaincre que l'État se préoccupait des bas salaires de notre secteur, ce fut peine perdue.

À L'ENVERS

Il nous a vanté l'augmentation de la prime d'activité comme permettant de pallier les faibles revenus. Ce qui est certes vrai !

Mais c'est raisonner à l'envers. Les bas salaires de nos conventions sont la conséquence d'un financement de l'État insuffisant et non du faible montant d'une prestation sociale, aussi utile soit-elle. Là encore, l'État acquiesce mais renvoie au cadre de la loi et aux lois de finances et fait espérer un petit quelque chose à l'issue du « grand débat national »... dialogue de sourd !



© Crédit DR.

ESPÉRANCE

Pour négocier, il ne nous reste pas grand chose sauf à espérer que les baisses de cotisations patronales et le CITS viennent donner un peu de souffle aux budgets contraints de nos établissements...

La **CFTC** reste constructive et continue d'agir au quotidien pour que les uns et les autres puissent « mieux vivre ». Ce qui n'est pas un privilège mais un droit ! ■

Pierre-Baptiste Cordier Simonneau

MARGE D'ÉVOLUTION ESTIMÉE DE LA MASSE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2019

	CC 51	CRF	CHRS	UNISSS	CC 66	BAD
Taux d'évolution de la masse salariale	1 %	1%	1%	1%	1%	1 %
GVT	0,57 %	0,74 %	0,65 %	0,70 %	0,65 %	0,34 %
Effet reports						
2018/2019	0,43 %	0,05 %	0%	0,002 %	0,07 %	0,49 %
Solde début 2019	0,00 %	0,21 %	0,35 %	0,298 %	0,28 %	0,17 %

INFOS FP

Prime d'activité 2019

Le champ d'application de la prime d'activité est élargi à compter du 1^{er} janvier 2019 et son montant revalorisé afin de soutenir le pouvoir d'achat des travailleurs des secteurs privé et public disposant d'un revenu modeste. Plus de 600 000 agents publics, fonctionnaires et contractuels, devraient en bénéficier contre 410 000 aujourd'hui, soit une augmentation de 50 % du nombre de bénéficiaires. Pour bénéficier de la prime d'activité, une demande doit être déposée auprès de la Caisse d'allocations familiales (CAF).

Pour plus d'informations :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/prime-dactivite>



Rapport d'activité 2017 de la commission de déontologie de la fonction publique

La commission de déontologie de la fonction publique a publié son rapport d'activité pour l'année 2017. Depuis la réforme introduite par la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires et son décret d'application du 27 janvier 2017, le nombre de saisines de la Commission a connu une nette augmentation en raison de son champ d'intervention plus large.

Outre le bilan d'activité et la présentation de la doctrine de la Commission sur les contrôles des agents publics pratiquant un cumul d'activité et ceux partant dans le secteur concurrentiel, le rapport présente, pour la première fois, le rôle et l'activité du secrétariat de la Commission, assuré par la DGAFP.

Pour télécharger le document :

Flasher le QR code ci-contre avec votre mobile ou trouvez les documents sur le site www.fonction-publique.gouv.fr



Accord sur l'égalité professionnelle femmes hommes dans la fonction publique

Le texte relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 30 novembre 2018 par six organisations syndicales représentatives (CFDT, UNSA, FSU, **CFTC**, CFE-CGC, FAFP), rejointes par une septième organisation syndicale (Solidaires) en décembre. Le protocole prolonge et renforce l'accord du 8 mars 2013. Il prévoit notamment la création de plans d'actions « égalité professionnelle » par les employeurs publics et de nombreuses actions, dont certaines sont de nature législative. Cet accord a vocation à être appliqué par les employeurs publics dès 2019 et certaines mesures seront transcrites dans le projet de loi relatif à la fonction publique.

Pour télécharger le document :

Flasher le QR code ci-contre avec votre mobile ou sur le site : www.fonction-publique.gouv.fr



Place de l'emploi public : le 1^{er} site d'emploi commun à toute la fonction publique

À partir du 15 février 2019, la Bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) se transforme et devient « Place de l'emploi public ». Ce nouveau portail regroupera les offres d'emploi des trois versants de la fonction publique : État, territoriale et hospitalière.

Au-delà de l'obligation de publicité des postes vacants pour les trois versants, « Place de l'emploi public » se veut avant tout un outil efficace au service de ceux qui recrutent, des agents publics qui souhaitent faire une mobilité, et des personnes en recherche d'emploi.

Christian Cumin
Secrétaire Fédéral Adjoint

On veut un meilleur partage de la valeur ajoutée

On ne partage pas les mêmes valeurs



ARGENT... TROP CHER...

Vous connaissez la chanson !

Actuellement, tout est trop cher. Les salariés aussi couleraient trop cher, au point même, qu'à force d'exonérer les employeurs de cotisations sociales, les salariés rémunérés au SMIC ne couteront plus rien en charges patronales d'ici la fin de l'année : niet, nada !

Malgré cela, ce serait encore trop cher. Il faudrait réduire encore le cout d'un salarié. Mais comment réduire davantage et pourquoi ?

**Si l'on posait le sujet autrement :
un salarié ne coute pas, il rapporte**

Ce constat, vieux comme l'économie, pose toujours la même question : comment répartir cette richesse créée dans l'entreprise ?

Déjà en son temps Aristote posait la problématique en ces termes : « En ce qui concerne les partages, tout le monde est d'accord qu'ils doivent se faire selon le mérite de chacun ; toutefois, on ne s'accorde pas communément sur la nature de ce mérite ».



Pour accompagner les représentants du personnel dans leurs prérogatives

02 38 73 98 01 – info@metis-expertise.fr

www.medis-expertise.fr

50 rue Tudelle 45100 ORLEANS

Pour chacun, pour tous, pour la vie



Le Groupe VYV est le 1^{er} acteur global de santé et de protection sociale.

Le Groupe VYV œuvre au quotidien pour être utile à tous et à chacun tout au long de leur vie. L'ensemble des mutuelles du groupe protège 10 millions de personnes et propose des solutions adaptées aux employeurs publics et privés. Acteur engagé, il innove et anticipe pour construire une société plus équitable et socialement responsable. Le Groupe VYV s'affirme comme un véritable entrepreneur du mieux-vivre.

www.groupe-vyv.fr

GR O U P E
vyv

Entrepreneur du
mieux-vivre

