

# VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Enquête CFTC :  
Les Français et les  
particuliers employeurs

Juridique :  
Le vote du Président du CE

Fonction publique :  
Les élections 2018

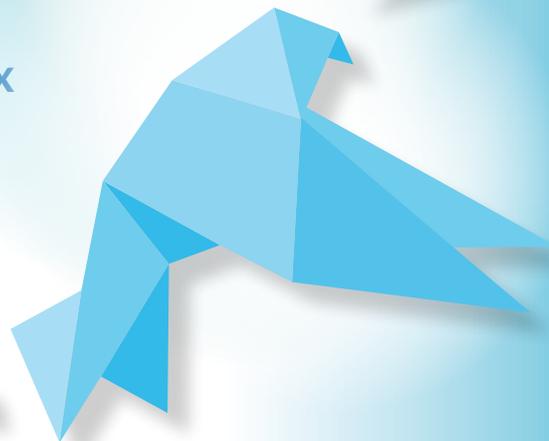
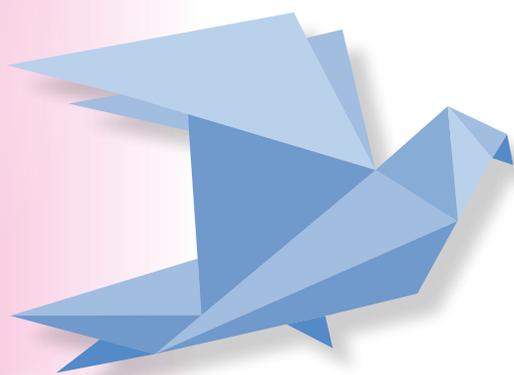
Syndicat



Santé  
Sociaux

En **2017**

la Fédération CFTC Santé Sociaux



**Vous souhaitez  
un bel envol**

LA CFTC s'engage  
pour la transition  
énergétique.

Et  
vous

Vous  
faites  
quoi ?

  
Syndicat  
**CFTC**  
*La Vie à Défendre*

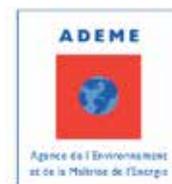
SANTÉ

POUVOIR  
D'ACHAT

BIEN-ÊTRE



L'OBSERVATOIRE DE L'INDEMNITÉ  
KILOMÉTRIQUE VÉLO EST PORTÉ PAR :



Retrouvez l'Observatoire en ligne sur [www.villes-cyclables.org](http://www.villes-cyclables.org)

L'indemnité kilométrique vélo,  
une solution du quotidien.

**SOMMAIRE**

→ RETOUR SUR  
LES ÉLECTIONS TPE 5  
→ ENQUÊTE **CFTC**  
LES FRANÇAIS ET LES  
PARTICULIERS EMPLOYEURS

ACTUALITÉS 13/19  
→ BRANCHE COMMERCIALE

→ POINT FEHAP  
→ DESUNIFED  
→ SECRÉTAIRES MÉDICALES  
THERMALISME :  
POINT FEHAP  
UNIFED  
TRAVAIL SAISONNIER  
→ FONCTION PUBLIQUE

POINT JURIDIQUE 22/26  
→ LE VOTE DU PRÉSIDENT  
DU COMMITÉ D'ENTREPRISE

VIE FÉDÉRALE 27  
→ TROPHÉE DES NOUNOUS  
→ AG, RÉSULTATS CURIE  
→ SYNDICAT DÉPARTEMENTAL

# 2017, UNE ANNÉE DE CHANGEMENTS



L'année 2017 voit apparaître un nombre important d'incertitudes : élections TPE, mesures de représentativité, élection présidentielle, mise en place de la loi travail...

Les résultats des élections TPE seront annoncés le 3 février. Ce scrutin sera déterminant pour la deuxième mesure d'audience de la représentativité syndicale, attendue fin mars 2017. En effet, il s'ajoutera aux résultats des élections professionnelles dans les entreprises de moins de onze salariés qui se sont tenues du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2016.

La première mesure de la représentativité syndicale en 2012 avait permis d'arrêter le poids de chaque organisation syndicale pour quatre ans, mais avait peu modifié le paysage syndical au niveau des négociations de branches.

Avec cette deuxième mesure, le paysage syndical va être sérieusement modifié au niveau des branches professionnelles, puisqu'il faudra avoir franchi le seuil nécessaire des 8 % aux élections professionnelles pour être considéré comme représentatif dans chacune des conventions collectives. Les résultats auront un impact sur la participation ou non aux négociations dans celles-ci.

Au niveau des établissements, l'année 2017 est aussi une année charnière avec des changements importants : mise en route du compte personnel d'activité (CPA), instauration d'un droit à la déconnexion, réforme de la médecine du travail, mise en place du principe d'accords majoritaires sur le temps de travail, soit en obtenant la signature d'organisations pesant au moins 50 % des voix (en poids relatif), soit par approbation d'une majorité de salariés lors d'une consultation à la demande d'organisations pesant au moins 30 % des voix.

**“Il faut se battre et continuer de défendre nos valeurs CFTC”**

Au niveau national, la restructuration des branches va être un sujet lourd à défendre, l'objectif étant de passer de 730 branches actuellement à 200.

Avec l'ensemble de ces bouleversements attendus, une chose reste cependant acquise, c'est que nous sommes entrés dans un cycle de remise en questions permanente où il faut se battre et continuer de défendre nos valeurs CFTC, se battre pour garder ou conquérir une représentativité, au niveau de l'entreprise et au niveau national.

Ne nous y trompons pas, 2017 établira la mesure de représentativité par branche, mais 2017 donnera surtout le départ du nouveau cycle de mesure où notre mobilisation ne doit pas faiblir.

A l'occasion de ces vœux, je remercie tous les militants de la CFTC qui par leur aide et leur implication permettent à notre CFTC d'être ce qu'elle est. Par vos valeurs, votre dévouement et le temps que vous donnez aux actions CFTC, vous donnez de la voix à notre syndicalisme d'aujourd'hui.

Avec l'équipe Fédérale, je vous adresse tous nos vœux de santé, de joie et de bonheur pour 2017. ■

*Le Secrétaire Général*  
**Jérôme Depaix**

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

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



**LE VHS DISPONIBLE SUR LE WEB :**

Le VHS est maintenant disponible sur le site en consultation directe ou en téléchargement (format pdf). Il faut pour cela, être connecté avec son compte adhérent pour le consulter.

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



# ÉLECTIONS TPE QUE D'ÉNERGIE !

**Les élections TPE concernent 4.5 millions de salariés.**

**L**a **Fédération Santé négocie pour 1.5 millions d'entre eux** : les Assistantes Maternelles, Salariés du Particulier Employeur, cabinets médicaux, dentistes et pharmacies. C'est pourquoi ces élections ont un impact important sur la mesure de la représentativité. Le résultat nous donnera, ou non, la possibilité d'être à la table des négociations des conventions collectives. La Fédération s'est fortement mobilisée lors de cette campagne et a essayé d'innover, de se démarquer et mettre en avant sa proximité avec le terrain, son syndicalisme différent.

**Nous voulions une campagne de terrain, avec un discours qui parle aux salariés concernés. L'ensemble des équipes de la Fédération s'est impliqué, chacun peut être fier du travail accompli. L'ensemble du projet de campagne a été réalisé :**

Plus de 50 réunions dans les villes de France pour rencontrer les salariés du Particulier employeur et les assistantes Maternelles, 5 conférences sur l'enfant Roi à Paris, la mise en place du Trophée des Nounous au mois de novembre, des créations originales comme le KDUC pour toucher les salariés des pharmacies d'officine afin qu'ils prennent conscience de notre **CFTC**, la mise à disposition de plus de 100 000 goodies..., l'envoi de plus de 100 000 courriers pour toucher directement les salariés des cabinets médicaux, dentistes ou pharmacie, la mise en route de 5 sites d'informations dédiés (assistantes maternelles, SPE, pharmacies, cabinets médicaux, dentistes...).

Les syndicats se sont mobilisés sur le terrain (spots radio, tractages, distribution de courriers dans les boîtes aux lettres...) Alors oui, nous nous sommes bien battus pour cette campagne et je tiens à remercier toutes les personnes qui se sont impliquées dans cette campagne que ce soit à la Fédération, dans les syndicats ainsi que tous les adhérents qui ont voté ou fait voter **CFTC** pour ces élections.

Aujourd'hui nous éprouvons tout de même des regrets : Le taux de participation est pire qu'en 2012 (10,38%), avec seulement 6,79 % mesuré le vendredi 13 janvier. Un échec que le gouvernement ne voulait pas voir se reproduire et son investissement de plus de 20 millions d'euros dans cette élection.

La faible participation s'explique par le report de dernière minute, décidé par le ministère du Travail afin de régler un contentieux juridique entre la CGT et le syndicat corse STC. Initialement prévues du 28 novembre au 12 décembre 2016, les élections ont été repoussées au 30 décembre dernier, en pleine trêve des confiseurs.

Difficile de mobiliser durant cette période !!! Cette difficulté s'est accentuée par le fait que les salarié des TPE ont une méconnaissance du syndicalisme et qu'il n'est pas facile de les rencontrer.

Alors, oui il y aura des résultats à ces élections.

Mais ces résultats seront-ils suffisants pour donner une représentativité dans chacun des secteurs ? Choisir les syndicats représentatifs qui vont négocier les conventions collectives sur la base de l'expression de moins de 10% des salariés. C'est difficile à accepter.

Au-delà des résultats de ces élections, il est important de prendre conscience de l'importance de ce secteur, de prendre conscience du travail à accomplir pour rencontrer les salariés des TPE et des emplois à domicile afin qu'ils connaissent l'importance du syndicalisme et qu'ils connaissent les valeurs de la **CFTC**. Les élections TPE 2016 sont closes, mais notre travail de terrain doit continuer pour que dans 4 ans nous soyons prêts pour défendre ce secteur. ■

*Le Secrétaire Général  
Jérôme Depaix*

Il y a eu plus de :  
**50**  
réunions dans les villes de France

Ecouter en replay sur notre site :  
[www.CFTC.santé-sociaux.fr](http://www.CFTC.santé-sociaux.fr)  
l'interview RTL de Jérôme Depaix,  
Secrétaire Général.



© DR

# LES FRANÇAIS

## LES PARTICULIERS

# EMPLOYEURS

“*opinionway*”

La CFTC a voulu comprendre et analyser l'attitude et les connaissances des Français quant à l'emploi à domicile. Pour cela, la CFTC a mandaté “*opinionway*” afin de réaliser une enquête sur un échantillon de 1019 personnes représentatives de la population française âgées de 18 ans et plus. Cette enquête a été menée selon 3 thèmes :

- I. LE RECOURS À L'EMPLOI À DOMICILE
- II. LA PERCEPTION DE L'EMPLOI À DOMICILE
- III. L'EXPÉRIENCE DES FRANÇAIS EN TANT QUE PARTICULIER EMPLOYEUR

© Auremar Fotolia

Syndicat  
**CFTC**  
*La Vie à Défendre*

Syndicat  
**CFTC**  
*La Vie à Défendre*



# I. LE RECOURS À L'EMPLOI À DOMICILE

**Cette analyse nous permet de mieux comprendre comment les français ont recours à l'emploi à domicile.**

**1 Types de recours à l'emploi à domicile :**  
Le premier constat est que l'emploi à domicile est totalement démocratisé et est couramment utilisé : **45%** des français ont déjà eu recours à l'emploi à domicile.

**Sans surprise, les 2 catégories de la population qui utilisent le plus les services à domicile sont celles qui disposent de moins de temps ou d'énergie pour gérer tous les aspects du quotidien :**

- Les seniors **53%** : des personnes âgées de 50 ans ou plus;
- Les couples avec enfants;

**On note également l'importance du revenu dans le choix de recourir ou non à l'emploi à domicile :** les personnes aux revenus les plus élevés font plus souvent appel que les personnes percevant des revenus moins importants.

**2 Types de services utilisés par les français :**  
Les services de ménage et de repassage sont les plus populaires. **23%** des personnes interrogées y ont déjà fait appel. L'aide à domicile a été utilisée par **20%** des interviewés tandis que **19%** ont eu besoin d'un employé à domicile pour effectuer des petits travaux de jardinage ou de bricolage. Les services destinés aux enfants représentent également une part importante des besoins de services à domicile. Ainsi, **17%** de ces personnes ont déjà eu recours à des services de garde d'enfant organisé (type assistante maternelle) et **16%** de garde occasionnelle (baby-sitting). Pour accompagner la réussite scolaire, **15%** ont déjà utilisé des services de cours particulier.

On peut noter que le recours à l'emploi à domicile se fait généralement à une fréquence assez soutenue, en particulier en ce qui concerne l'aide à domicile (**81%** au moins une fois par semaine) et la garde d'enfant (**74%** au moins une fois par semaine).

**45%**  
des français ont déjà eu recours à des services à domicile.

(Nb de personnes ayant répondu : 1019)

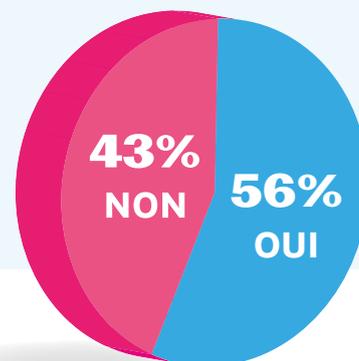
AVEZ-VOUS RECOURS AUX EMPLOIS À DOMICILE SUIVANT?						
Service de ménage, de repassage	9%	14%	14%	62%	1%	23%
Aide à domicile (pour vous ou un de vos proches)	6%	14%	12%	67%	1%	20%
Petits travaux de jardinage, de bricolage...	7%	12%	13%	67%	1%	19%
Garde d'enfant organisé (type assistante maternelle)	4%	13%	5%	77%	1%	17%
Garde d'enfant occasionnelle (type baby sitting)	3%	13%	7%	76%	1%	16%
Cours particulier	3%	12%	7%	77%	1%	15%
Recours à des services à domicile						45%

■ Oui, j'y ai recours en ce moment   
 ■ Oui, j'y ai déjà eu recours par le passé   
 ■ Non, mais je compte y avoir recours prochainement   
 ■ Non et je ne compte pas y avoir recours   
 ■ NSP   
 ■ % de oui

## LES OBLIGATIONS DES PARTICULIERS EMPLOYEURS À L'EGARD DE LEURS SALARIÉS

Selon vous, les particuliers employeurs doivent-ils être soumis aux mêmes obligations que les entreprises envers leurs salariés ?

(Nb de personnes ayant répondu : 1019)



**3** **Motifs de recours à des services à domicile :**  
 Les principaux motifs de recours à des services à domicile sont la possibilité de se décharger des tâches ménagères et les faire effectuer par une personne qualifiée. On peut noter également que la recherche d'avantage fiscal intervient en 4<sup>ème</sup> posi-

tion, juste après le fait de créer de l'emploi. On note ainsi que le recours à l'emploi à domicile est aussi un moyen d'être acteur dans les problèmes de l'emploi. Le statut du particulier employeur permet ainsi à chacun de participer à son niveau à la lutte contre le chômage et la précarité. ■

## II. LA PECEPTION DE L'EMPLOI À DOMICILE

### IDÉES REÇUES SUR L'EMPLOI À DOMICILE

Les métiers à domicile sont souvent associés à des caractéristiques particulières : horaires variables, déplacements, changements fréquents d'employeurs... Les emplois de l'aide à domicile sont vus comme des emplois précaires (84%), des emplois non choisis (77% pensent que les salariés occupent ces emplois car ils n'ont pas le choix...), mal rémunérés (67%), difficiles à exercer (56% pensent que ces travailleurs ont des difficultés à concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle), et peu qualifiés (45% pensent que les personnes disposent des diplômes ou qualifications requis pour leur travail) il est particulièrement élevé pour les gardes d'enfant, les petits travaux de bricolage ou de jardinage et les services de ménage et de repassage (86% chacun). ■

**84%**  
 sont vus comme des emplois précaires.



(Nb de personnes ayant répondu : 1019)

SELON VOUS, LES PERSONNES OCCUPANT DES EMPLOIS SALARIÉS À DOMICILE....?						
Occupent souvent des emplois précaires	25%	59%	12%	2%	2%	84%
N'ont souvent pas la reconnaissance qu'elles méritent pour leur travail	25%	56%	14%	3%	2%	81%
Occupent ces emplois car elles n'ont pas le choix	24%	53%	17%	4%	2%	77%
Sont peu diplômées	16%	56%	22%	5%	1%	72%
Ont des difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle	9%	47%	36%	7%	1%	56%
Disposent des diplômes ou des qualifications requises pour ce travail	5%	40%	45%	9%	1%	45%
Sont bien rémunérées pour leur travail	4%	28%	54%	13%	1%	32%
Occupent ces emplois par vocation	4%	25%	50%	20%	1%	29%

Oui, j'y ai recours en ce moment
  Oui, j'y ai déjà eu recours par le passé
  Non, mais je compte y avoir recours prochainement
  Non et je ne compte pas y avoir recours
  NSP
  % de oui

# III. L'EXPÉRIENCE DES FRANÇAIS EN TANT QUE PARTICULIER EMPLOYEUR

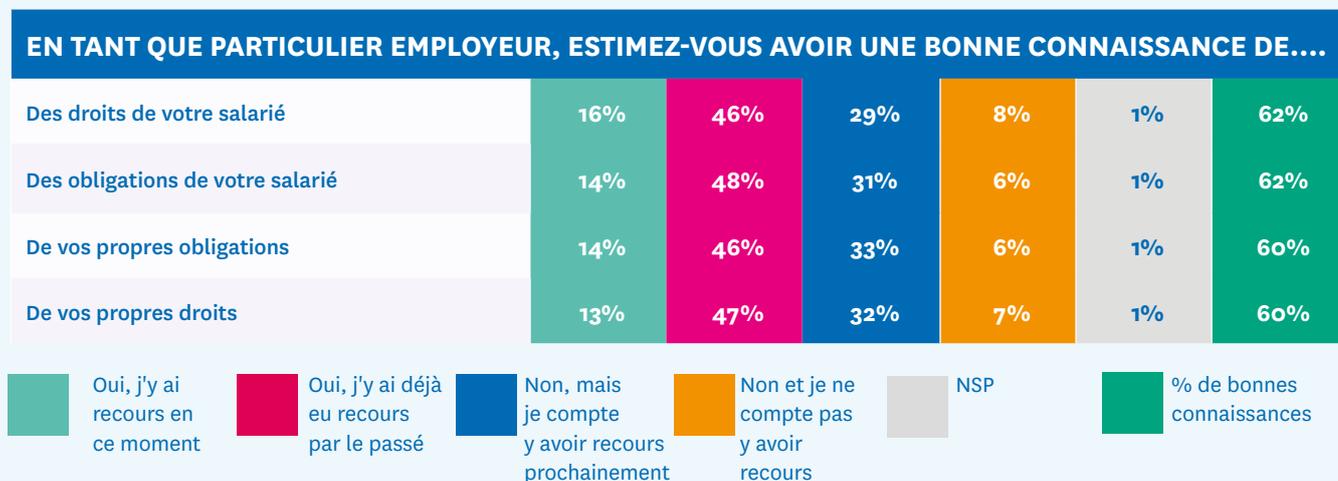
## 1 a connaissance des particuliers employeurs sur leurs droits et obligations et ceux de leurs salariés.

Les personnes ayant déjà eu recours à des services à domicile estiment avoir une bonne connaissance des droits et des devoirs de chaque partie. Ils déclarent à **62%** bien connaître les droits et obligations de leurs salariés et estiment à **60%** également bien connaître leurs propres droits et devoirs.

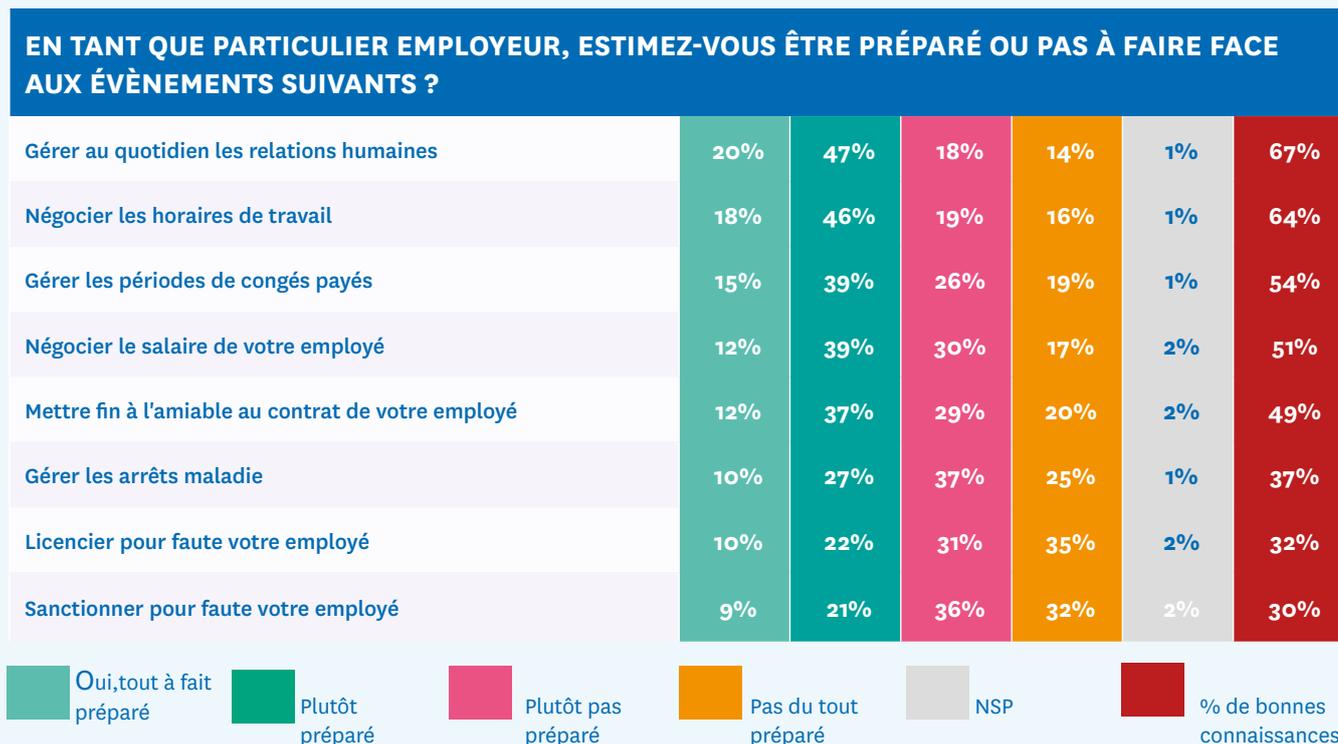
Ce taux est relativement bas. En analysant de manière plus approfondie, le particulier employeur se sent mieux

préparé pour gérer au quotidien les relations humaines (**67%** se sentent préparés) et négocier les horaires de travail (**64%** se sentent préparés). Il est moins confiant quant à la gestion des congés payés (**54%** se sentent préparés), la négociation du salaire (**51%** se sentent préparés) ou la rupture à l'amiable du contrat (**49%** se sentent préparés). Il en est de même pour gérer les arrêts maladie (**37%** se sentent préparés), licencier pour faute (**32%**) et sanctionner (**30%**). ■

(Nb de personnes ayant répondu : 457)



(Nb de personnes ayant répondu : 457)



## LA SANTÉ AU TRAVAIL

**2** es salariés dans les entreprises disposent d'un suivi médical durant leur contrat, qu'ils soient employés à temps complet ou à temps partiel. Ainsi le salarié bénéficie :

d'une visite d'embauche, prochainement remplacé par une visite d'information et de prévention. de visites périodiques, d'une visite de reprise après un arrêt maladie ou un arrêt de travail dans certains cas.

Nous avons souhaité par cette question, connaître la position des Français vis-à-vis de cette obligation pour les salariés de ce secteur. Cette obligation semble

lourde à porter pour eux et 60% des français ne veulent pas de cette responsabilité.

Dans les faits, le particulier employeur est responsable du suivi médical de son salarié, qu'il soit employé à temps complet ou à temps partiel pour les salariés du particulier employeur. Pour les assistantes maternelles, le suivi médical par la médecine du travail n'est pas obligatoire. Cependant le suivi médical en pratique est une réelle problématique, accentuée par le fait que le salarié est souvent multi employeur. ■

**60%**

des français ne veulent pas de la responsabilité du suivi médical

(Nb de personnes ayant répondu : 457)

### EN TANT QUE PARTICULIER EMPLOYEUR, AVEZ-VOUS RENCONTRÉ DES DIFFICULTÉS LORS DES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES SUIVANTES?

	OUI	NON	PAS CONCERNÉ
L'établissement d'une feuille de paie	19%	39%	42%
Les démarches liées à la fin du contrat de travail	18%	41%	41%
La déclaration de votre employé à l'URSAFF	17%	47%	35%
L'établissement du contrat de travail de votre salarié	15%	45%	39%
déclaration d'impôt (le calcul de votre réduction d'impôt, etc.)	14%	59%	26%

Oui, j'y ai recours en ce moment

Oui, j'y ai déjà eu recours par le passé

Non, mais je compte y avoir recours prochainement

Non et je ne compte pas y avoir recours

NSP

% de bonnes connaissances

## TYPE DE CONTRAT

Une fois que le particulier employeur et le salarié décident de travailler ensemble, le type de contrat varie en fonction de la durée d'engagement attendue du salarié à domicile. Pour les emplois qui exigent un engagement sur le long terme, la rédaction d'un contrat écrit entre les parties semble être la pratique la plus courante (71% pour les gardes d'enfants, 60% pour l'aide à domicile). En revanche, pour les emplois à plus court terme, l'existence d'un contrat écrit se fait plus rare : 38% pour les travaux, 34% pour les cours particuliers et 30% pour la garde occasionnelle.

## RÔLE D'EMPLOYEUR

Le particulier employeur ne semble pas être préparé pour assumer son rôle d'employeur. Il connaît ses besoins en termes d'activité mais est vite

confronté à des difficultés pour des tâches les plus courantes qu'il doit assumer en tant qu'employeur (fiche de paie, etc.). Dans les faits, les particuliers ne sont pas tout à fait des patrons comme les autres.

Il est donc nécessaire de renforcer la fonction « employeur » chez les particuliers employeurs quant aux démarches à remplir pour assurer que les relations entre employés et employeurs se fassent au mieux.

### Quelles solutions ?

- Accroître les Informations ;
- Accroître les contrôles ;

Ce besoin semble d'autant plus grand que la part arrangement oral (> 28%) et du paiement en espèce est importante (24%), donnant ainsi la place au travail dissimulé... ■



**19%**

des particuliers  
employeurs ont rencontré  
des difficultés pour  
établir une feuille  
de paye

## 6. RECRUTEMENT D'UN SALARIÉ

**3** le recrutement du particulier employeur est différent du recrutement traditionnel. Les petites annonces en ligne (10%), dans les journaux (9%) ou via le pôle emploi (4%) sont délaissées au profit du bouche-à-oreille (52%). Ce mode de sélection permet de s'assurer des capacités de leur futur salarié. **Lors de l'étape cruciale du recrutement du salarié, quatre critères principaux sont déterminants pour l'employeur :**

- La disponibilité (47%) ;
- Le fait de faire bonne impression (45%) ;
- La recommandation (44%) ;
- L'expérience (42%) ;

En revanche, les diplômes et qualifications des salariés sont peu pris en compte.

Les particuliers employeurs cherchent avant tout à recruter des personnes de confiance et pour être sûrs de trouver la bonne personne, ils s'appuient sur leurs réseaux personnels. Afin de faire face à certains préjugés sur la motivation et compétence des salariés à domicile, les particuliers, avant de devenir employeurs, ont besoin de se rassurer sur le choix de leur salarié.

**Il existe un réel besoin de permettre de valoriser l'expérience acquise dans le but de faciliter le recrutement. ■**

## IV. CONCLUSION

Cette enquête met en lumière la difficulté majeure de ces emplois à domicile. Faut-il les considérer comme des salariés à part et avoir des dérogations par rapport à l'ensemble des salariés ?

**Cette analyse met en évidence les difficultés du secteur :** recherche de compétences à coûts limités, problème du suivi médical, ...

Ce secteur est en cours de construction et les mesures gouvernementales sont portées sur les coûts de ces emplois afin de faciliter l'emploi déclaré. Mais est-ce la solution ? L'enquête montre la difficulté du particulier employeur à assumer ce rôle. Un travail doit être fait pour le faciliter. La **CFTC** milite pour une professionnalisation de ces métiers afin que les compétences des salariés des services à domicile soient pleinement reconnues et que l'exercice de ces emplois soit un vrai choix. La **CFTC** milite également pour mettre fin à la précarité de ces emplois (durée, salaire, travail non déclaré, etc...). ■

### LA RESPONSABILITÉ DU PARTICULIER EMPLOYEUR SUR LE SUIVI MEDICAL DU SALARIÉ

Selon vous, les particuliers employeurs doivent-ils être soumis aux mêmes obligations que les entreprises envers leurs salariés ?

(Nb de personnes ayant répondu : 457)

43%  
NON

56%  
OUI



## VERS UN BONZAI À DEUX BRANCHES

**Bien que les débats n'avancent pas beaucoup, la FHP\*, qui conditionne toute augmentation du point par une révision des dispositions conventionnelles, nous propulse vers un cabinet-conseil pour réorganiser la CCU\* de 2002.**

À cette occasion, la **CFTC** a fait le point sur 15 ans d'évolutions mais en se méfiant des tendances libérales qui déconsidèrent les accords nationaux pour renvoyer le dialogue social vers l'entreprise. Pourtant, et depuis nombre d'années, c'est bien la position de la Fédération qui enjoint les équipes à négocier localement en fonction des résultats financiers puisque rien n'avance vraiment à titre collectif. Dans ce bilan, la **CFTC** a constaté que l'architecture de 2002 est perfectible puisque nombre de salariés des maisons de retraite, voire de conseillers, s'appuient encore sur des dispositions communes du corps conventionnel

d'avril 2002, alors que leurs droits sont visés dans l'annexe de décembre 2002.

C'est ainsi que nous avons proposé de redessiner la branche en petit tronc qui contiendrait les dispositions communes et 2 branches l'une pour les cliniques, l'autre pour les maisons de retraite, reprenant à petite échelle le projet fédéral d'arbre à branches qui ne prospère pas beaucoup à cause de la guerre inter patronale.

A priori, FHP\* et Synerpa\* semblent séduits par le projet et attestent que la **CFTC** a toute sa place dans le débat, espérant vivement que les chiffres de 2017 nous le confirmeront. ■

Thierry Chouan  
Négociateur de branche  
Denis Lavat

CCU : Convention collective unique  
FHP : Fédération de l'hospitalisation privée  
SYNERPA : Syndicat National des Etablissements  
et Résidences Privés pour Personnes Agées



# VERS UNE AUGMENTATION DU POINT EN 2017 ?

**B**loquée depuis 2010, la valeur du point pourrait évoluer au début de l'année 2017, si, comme nous l'espérons tous, le conseil constitutionnel rend un avis favorable pour l'attribution de l'équivalent CICE\* à notre secteur non lucratif... En effet, le dispositif gouvernemental de diminution des charges patronales n'a été appliqué qu'au secteur commercial, même si l'expérience fût très décevante pour les cliniques, puisque ce financement public a été annulé par la diminution concomitante des tarifs et donc sans aucun effet.

Ce nouveau concept CITS\* pour crédit d'impôt taxe salariale qui rapporterait une économie de 4 % en 2017 doit donc obtenir la validation du conseil constitutionnel dont la décision est attendue pour la fin d'année.

La période étant propice, on peut encore espérer ce cadeau, encore faut-il croire au père Noël Fabius.

Passez donc de bonnes fêtes et ce serait la cerise sur le chapeau. ■

Edmond Matuszak  
Négociateur de branche  
Denis Lavat  
Négociateur de branche

CICE : Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi  
CITS : crédit d'impôt taxe salariale

© Julien Eichinger - Fotolia

## DESUNIFIED

# TITRE À VENIR



**Le secteur UNIFED\* qui regroupe la branche associative sanitaire et sociale non lucrative couvre un périmètre de 750 000 salariés englobant les structures sociales et médico-sociales relevant des CCN 66 et 51 ainsi que la Croix rouge française et Unicancer**

**L**es craintes existaient sur l'avenir de la branche devant les dissensions patronales, la fracture est désormais ouverte depuis les communiqués de presse contradictoires entre la FEHAP\* et Unicancer\* d'un côté et Nexem\* et la Croix rouge française de l'autre.

Leurs divergences sont affirmées sur les réponses à la démarche ministérielle sur les mesures de représentativité patronale visant la fin d'année 2016. Seuls FEHAP et Unicancer se sont positionnés sur le créneau P 38 correspondant à la branche, Nexem et la Croix rouge optant pour un ralliement à l'économie sociale bien plus large... Or, c'est bien cette représentativité patronale qui conditionnera à terme les droits collectifs, voire l'existence même de nos conventions collectives...

En attendant les suites, force est de constater que les débats internes à la commission paritaire de branche sont affectés par ce schisme, leurs prises de parole trahissant leur désunion...

C'est encore pour cela que notre projet fédéral d'arbre à branches redessinant des périmètres distincts selon les activités conserve toute sa pertinence, mais ne semble pas correspondre à leurs vœux d'avenir dissociés...

**Que deviendront nos accords passés sur la formation professionnelle et Unifaf notamment, dès lors que le sigle Unifed serait rayé des cadres conventionnels ?**

2017 nous répondra sur les perspectives d'avenir, celui-ci ne semblant pas rose...

Bonnes chances à tous pour faire avancer les choses dans vos secteurs, la Fédération reste à disposition pour vous y aider. ■

UNIFED : Union de fédérations intervenant au sein de l'économie sociale regroupant différentes organisations d'employeurs du secteur sanitaire, médico-social, et social privé à but non lucratif  
FEHAP : Fédération des établissements hospitaliers  
Unicancer : groupe hospitalier exclusivement dédié à la lutte contre le cancer  
Nexem : est le principal représentant des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire.

Ali Laazaoui  
Négociateur de branche  
Denis Lavat  
Négociateur de branche



## LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE MÉDICALE VA ÉVOLUER, UN NOUVEAU MÉTIER VOIT LE JOUR.

**Ceux qui ont déjà employé un salarié  
(assistante ors du VHS 302 je vous annonçais l'amorce  
d'un travail sur la branche des cabinets médicaux relatif  
à l'évolution de la profession de secrétaire médicale.**

Cette évolution prend forme. Lors de la dernière Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) il a été trouvé un consensus entre les OS et le collège patronal.

La branche a saisi la DGOS pour lui faire part de sa volonté de créer un nouveau métier dont l'intitulé pourrait être, je dis bien pourrait être « Assistante Médico technique ». Ce diplôme répondra aux besoins des médecins qui souhaitent faire faire des tâches proches de la prise en charge des patients par leur secrétaire. Ce « phénomène » existe déjà, comme j'ai pu le souligner dans le précédent article paru dans le VHS. Une secrétaire qui installe un patient sur le divan d'examen ou qui prépare des compresses est dans l'illégalité. Ces tâches relèvent du soin. Les secrétaires médicales n'ont pas pour le moment d'habilitation pour faire des soins. Avec la formation que nous allons élaborer sur la branche elles pourront valoriser leur expérience, se mettre en conformité avec la réglementation, accéder à une véritable évolution professionnelle qui tendra à pérenniser



les emplois existants.

Mais ce projet de diplôme permet de faire coup double. Il permettra également aux aides-soignantes de pouvoir envisager une évolution de leur carrière. On sait que ce métier génère de grosses problématiques « d'usure » des salariés, donc d'inaptitude pouvant aller jusqu'au licenciement. Les aides-soignantes pourront envisager une réelle évolution de leur carrière sous réserve de faire cette formation. Une vraie chance donc pour les salariés de cette profession. Surtout lorsque l'on sait que le développement de l'hospitalisation de jour entraîne de facto une disparition de cette profession. La CFTC sera cependant vigilante quant à la définition de cette nouvelle profession et les impacts qu'elle pourrait avoir sur les salariés déjà en poste. Une période de transition, à l'instar de ce qui a été fait pour les manipulateurs radio, est indispensable de même qu'une bonne communication et un réel accompagnement. ■

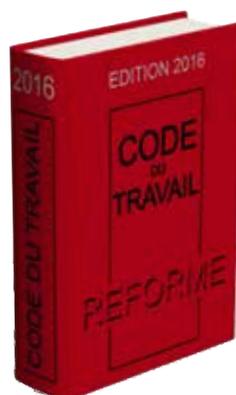
Florence Maury  
Secrétaire Fédérale Adjointe

© Robert Kreschke-Denisismagillou-Foclia

### ACTU DU THERMALISME

## TRAVAIL SAISONNIER CONSÉQUENCES DE LA LOI TRAVAIL DU 8 AOÛT 2016 SUR LA BRANCHE

La loi du 8 août 2016 définit pour la première fois le travail saisonnier dans le code du travail. La convention collective est incomplète car elle ne comprend pas d'article relatif à la prise en compte de l'ancienneté des salariés saisonniers, elle prévoit uniquement la prise en considération de l'ancienneté des saisonniers pour la réembauche. La branche engage en 2017 une négocia-



tion sur les modalités de reconduction des contrats saisonniers et sur le calcul de l'ancienneté. A l'heure où cet article est rédigé les résultats de ce début de négociation ne sont pas connus à suivre donc... ■

Florence Maury  
Secrétaire Fédérale Adjointe

© Scusi - Foclia

## AVENANT RELATIF À LA GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Le travail de rédaction est terminé. La **CFTC** a signé ce texte qui, même s'il nous semble perfectible, apporte clarifications et compléments qui étaient nécessaires vu l'évolution de certains métiers et la conjoncture. Voici quelques-unes des évolutions. L'avenant précise, conformément à la réglementation en vigueur, que **l'entretien professionnel** a lieu au moins tous les deux ans. Le texte est explicite pour indiquer que l'entretien professionnel permet d'aborder **les perspectives d'évolution professionnelle**. Autre point qui a le mérite de clarifier les choses, la définition des postes de formateur a été revue et fait ressortir que la formation est l'activité principale du salarié. Enfin, les postes de physiothérapeute et médecin thermal ont été intégrés dans la grille de classification. ■

Florence Maury  
Secrétaire Fédérale Adjointe

## COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

La Commission Paritaire Nationale a ouvert fin 2016 la négociation sur la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation obligatoire suite à la loi travail. Cette commission se distingue de la Commission d'Interprétation et de la Commission Paritaire de Validation des Accords collectifs de par ses missions.

**Elle a pour principaux objectifs de :**

- Négocier et conclure les conventions et accords de branche susceptibles de donner lieu -
- Rédiger un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail, de travail à temps partiel et intermittent et en matière de congés payés. Ce bilan doit décrire l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.
- Accuser réception des conventions et accords transmis à la branche. ■

Florence Maury



Des mesures efficaces permettent d'envisager une embellie pour la prévoyance du thermalisme. Des raisons extérieures à la branche concourent à la dégradation des comptes de résultats, notamment :

- Baisse des taux d'intérêt technique qui provoque une hausse des provisions mathématiques (une baisse de taux technique de 0,25% conduit à une augmentation de 1,25% des provisions mathématiques),
- Portabilité des droits portée de 9 à 12 mois, au 1<sup>er</sup> juin 2015,
- Modification des règles de calcul des indemnités journalières de la sécurité sociale,
- Report de l'âge de la retraite à 62 ans, qui augmente le risque de survenance des arrêts de travail, d'invalidité et de décès.

L'équilibre d'un régime de prévoyance se mesure essentiellement par le rapport sinistre sur primes et celui de la branche du thermalisme n'est pas favorable :

Ce rapport sinistre sur primes s'est très fortement dégradé sur 2014 et 2015. Les résultats positifs de la garantie Décès, jusqu'à présent, parvenait à compenser le déficit de la garantie Arrêt de travail ce qui est de moins en moins vrai.

La sinistralité des entreprises non signataires est plus forte que celle des signataires et, de ce fait, aggrave le déficit constaté.

Pour maintenir l'équilibre du régime de prévoyance, il avait été décidé de passer le taux de cotisation de 1,33% à 1,424% du salaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Par ailleurs, à la suite des opérations menées auprès des non signataires de l'avenant, toutes les entreprises de la branche bénéficieront, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, des garanties conventionnelles de la branche et s'acquitteront du même taux de cotisation.

Ces deux mesures conjuguées prendront leur plein effet en 2017, année à partir de laquelle on peut raisonnablement envisager, à environnement législatif et réglementaire inchangé, une amélioration des comptes de résultats. ■

Florence Maury  
Secrétaire Fédérale Adjointe



# TROPHÉE DES NOUNOUS

**Le 1<sup>er</sup> Trophée des Nounous met en lumière trois assistantes maternelles d'exception Initiés par CFTC Santé Sociaux, les trophées ont été décernés samedi 19 novembre à l'occasion de la journée nationale des assistantes maternelles**

Une candidature a créé la surprise, celle d'un assistant maternel masculin, qui a motivé l'apparition d'un 4<sup>ème</sup> Trophée, Coup de coeur du jury. A l'occasion de la journée nationale des Assistantes Maternelles, le 19 novembre, la Fédération **CFTC Santé Sociaux** a remis les 1<sup>ers</sup> Trophées des Nounous. Trois catégories d'assistantes maternelles ont été récompensées :

**1 Trophée Particulier Employeur :** Sandrine Do Dinh Boc, résidant au Paradou (13). Le 19 novembre 2014, sa maison a été détruite par les flammes. Entretenant déjà un lien fort avec les enfants et les parents, cet événement a renforcé cet attachement, d'autant qu'elle a protégé les 3 enfants qu'elle gardait à ce moment-là et a su garder la tête froide malgré le stress de la situation.

**2 Trophée Association / Entreprise :** GPA 79-16, située à Niort (79). Il s'agit d'une crèche mixant le public valide et le public handicap. Cette candidature s'est distinguée par l'engagement fort de ses assistantes maternelles en faveur de l'accueil et du bien-être des enfants.

**3 Trophée Handicap :** Céline Carrier, résidant à Dijon (91). Il s'agit d'une assistante maternelle reconnue travailleuse handicapée depuis près de 20 ans. Elle a choisi cette profession pour notamment s'adapter à sa pathologie, qui empêche par exemple de porter des charges de plus de 7kg. Céline Carrier s'occupe également d'enfants en situation de handicap.

**Trophée Coup de coeur du jury :** Steve Berna, résidant à Strasbourg (67)

Initialement, ce trophée n'existait pas et il a été proposé suite à la réception de la seule candidature masculine pour ces Trophées. Steve Berna rappelle à tous un message important : ce métier peut être masculin, exercé avec tout autant de passion que par une femme. « Avec ces Trophées, nous avons l'ambition de mettre en lumière une profession qui est trop peu valorisée et souffre d'un grand manque de reconnaissance, alors que les assistantes maternelles s'occupent de ce que notre société a de plus précieux, » déclare Jean-Marie Faure, Président de la **CFTC Santé Sociaux**. « Ces nounous sont des personnes exemplaires, dont nous espérons que le profil inspirera des vocations au sein du grand public ». ■

Xoxoxo xoxoxo



© DR

## DES NOUVELLES DU SYNDICAT DÉPARTEMENTAL 47.

**J**e vous présente Philippe Monégo, ici en compagnie de Philippe Louis lors de la journée des ambassadeurs au village **CFTC** le 8 Octobre 2016 à Bordeaux place de la Victoire.

Philippe Monégo travaille à l'hôpital Agen-Nérac, deux établissements qui viennent de se regrouper et qui emploie 1800 salariés.

Nouvel adhérent **CFTC**, Philippe Monégo a pris son temps pour se renseigner sur les différentes organisations syndicales qui s'offraient à lui, il a trouvé chez nous les valeurs qui lui correspondaient.

Homme d'engagement il vient d'être désigné RSS **CFTC** au sein de son établissement.

« Tout est à faire pour la **CFTC** ! » nous dit-il, mais son métier de brancardier lui permet de rencontrer beaucoup de monde et de se rendre dans tous les services.

La restructuration en cours étant la raison avancée dans son attribution, la section reste dans l'attente d'un local espéré pour le début d'année 2017, bien que la direction de l'établissement ait reconnu la légitimité de la présence de la **CFTC**.

Dans cette attente, outre l'approche directe de leur RSS Philippe Monégo, l'UD **CFTC** 47, 9 - 11 rue des frères Magen 47000 Agen, où se trouve le siège du syndicat **CFTC** santé sociaux 47 répond à tous les appels de salariés au 05 53 47 66 19 tous les après-midi de la semaine ; ou aux mails [udcftc.47@orange.fr](mailto:udcftc.47@orange.fr).

Motivé, Philippe assiste à tous les conseils du syndicat santé sociaux 47 depuis son adhésion en qualité de bénévole et souhaite poser sa candidature pour l'intégrer lors du prochain congrès. Le conseil, composé pour moitié d'ASSMAT qui sont le fondement solide et historique sur lequel se fonde le syndicat santé sociaux 47, apprécie l'apport d'une diversité professionnelle amené par Philippe et lui souhaite la bienvenue. ■

Catherine Herrero

Présidente du syndicat **CFTC** santé sociaux 47.

# LE VOTE DU PRÉSIDENT DU COMITÉ D'ENTREPRISE

**Le comité d'entreprise est présidé par l'employeur (C. trav., art. L. 2325-1). Il en est membre de droit. Sa présence aux séances du comité est obligatoire. Il ne peut alors se soustraire à cette obligation sous peine de commettre un délit d'entrave, peu important le motif de son absence puisqu'il peut se faire représenter.**

La question de la participation du président du CE ou de son représentant est une question assez délicate, la loi ne donnant pas beaucoup d'indications à ce sujet. Selon le code du travail, **le président du comité d'entreprise ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres en tant que délégation du personnel (C. trav., art. L. 2325-18).**

**Dans la pratique, ce principe s'avère être d'application délicate. En fait, il semble que l'on puisse opérer la distinction suivante :**

- l'employeur ne peut pas prendre part au vote lorsqu'il est tenu de consulter le comité d'entreprise, c'est-à-dire quand il doit recueillir son avis et a fortiori son accord ;
- l'employeur peut prendre part au vote sur les questions concernant le fonctionnement et les mesures d'administration interne du comité.

Au fil des ans, les tribunaux et l'administration ont dégagé un certain nombre de solutions, qui ne sont pas toujours cohérentes les unes par rapport aux autres et qui ne permettent pas de retenir un critère général applicable à toutes les situations. Le code du travail lui-même n'est pas toujours cohérent. Par exemple, la nomination d'un expert en technologies nécessite l'accord de l'employeur (C. trav., art. L. 2325-38) alors que cela n'est pas prévu pour l'expert-comptable, ce dont la jurisprudence déduit que l'employeur n'a pas le droit de participer au vote organisé par le CE à cette occasion.

## DÉSIGNATIONS ET ÉLECTIONS DIVERSES

**L'employeur peut participer au vote pour la désignation :**

- **du secrétaire du comité d'entreprise, ou de la désignation d'un trésorier et d'un trésorier-adjoint du comité.** Une clause du règlement intérieur du comité ne peut priver l'employeur de son droit de participer au vote portant sur la désignation du secrétaire et du trésorier. De même, le fait pour l'employeur de s'abstenir de participer à ces désignations pendant plusieurs années, ne constitue pas un usage, et ne peut donc le priver de son droit de vote (Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-14.489) ;
- **des présidents des commissions facultatives créées pour la gestion des activités sociales et culturelles** (CA Rouen, 1re ch., sect. civ., 17 mars 1999, n° 98/04519).

**L'employeur ne peut en revanche pas voter pour la désignation :**

- **de représentants au conseil de surveillance ou d'administration** (Cass. soc., 5 mai 1983, n° 81-16.787) ;
- **des représentants du comité d'établissement au CCE** (Cass. soc., 21 juill. 1976, n° 76-60.072) ;
- **des membres de la commission économique** (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984 : BO min. Trav., n° 84/8 bis) ;
- **des membres de la commission formation** (CA Rouen, 1re ch., sect. civ., 17 mars 1999, n° 98/04519) ;
- **d'un expert-comptable dans le cadre de ses missions légales** (Cass. soc., 26 nov. 1987, n° 86-14.530) ; de **l'expert libre rémunéré sur le budget de fonctionnement du comité** (Circ. DRT n° 12, 30 nov. 1984).



### ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

S'agissant du vote de l'employeur lorsqu'il est question de la gestion des activités sociales et culturelles du comité, **la chambre sociale et la chambre criminelle de la Cour de cassation** ont des positions divergentes :

- la chambre sociale considère que l'employeur ne peut participer au vote d'une résolution portant sur la gestion des activités sociales et culturelles, ce vote constituant une consultation des membres élus du comité en tant que délégation du personnel (Cass. soc., 25 janv. 1995, n° 92-16.778) ;
- la chambre criminelle considère en revanche que l'employeur peut participer à un vote sur une proposition concernant la gestion des activités sociales et culturelles, en l'espèce l'attribution de bons d'achat ; les membres élus délibèrent sur l'engagement d'une dépense et donc ne se prononcent pas en tant que délégation du personnel (Cass. crim., 4 nov. 1988, n° 87-91.705).

Quant à l'administration elle se prononce en faveur du vote de l'employeur pour les décisions prises en matière d'activités sociales et culturelles (Position commune n° 2/87, 9 avr. 1987 : BO Trav., n° 87/13).

### GESTION DU CE

L'employeur peut en tant que président du CE participer à l'adoption du règlement intérieur du comité d'entreprise (Rép. min. n° 17698 : JOAN Q, 16 févr. 1987, p. 835). Cependant, l'employeur ne peut pas participer à l'adoption d'une délibération à l'utilisation de la subvention de fonctionnement (Position commune n° 2/87, 9 avr. 1987).

### SALARIÉ PROTÉGÉ.

L'employeur ne peut pas participer au vote organisé à l'occasion d'une consultation du CE concernant le licenciement d'un salarié protégé ( Cass. soc., 27 févr. 1985, n° 82-16.324).

Lorsqu'il est autorisé à prendre part au vote, le président du CE n'a pas de voix prépondérante et il ne dispose que d'une seule voix, qu'il soit ou non assisté par des collaborateurs. En cas de partage des voix, celle du président n'est pas prépondérante (Cass. crim., 4 oct. 1977, n° 76-91.922). Ses deux collaborateurs n'ont quant à eux que voix consultative. ■

Vincent Darras

Juriste

### QUE SE PASSE-T-IL LORSQUE QUELQU'UN PARTICIPE AU VOTE ALORS QU'IL N'EN A PAS LE DROIT ?

**Si certains intervenants participent au vote alors qu'ils n'y sont pas autorisés, il est possible dans l'immédiat de demander une suspension de séance. A défaut, si la délibération du comité d'entreprise est prise dans ces conditions elle pourrait faire l'objet d'une demande en annulation devant le tribunal de grande instance. En pratique, il est excessivement rare d'en arriver là, il faut vraiment que l'enjeu soit de taille.**

## Le mot du partenaire :

# La reconfiguration du secteur et ses impacts sur les salariés ...

**Les regroupements d'établissements, un phénomène majeur dans le secteur social et médico-social, ayant des impacts sur les conditions de travail des salariés**

L'enquête emploi 2012 de l'UNIFAF, met en avant la reconfiguration globale du secteur et notamment « des absorptions plus nombreuses au sein des associations de grandes tailles ».

Les objectifs nationaux de réduction globale des dépenses de santé notamment, encouragent les acteurs du secteur à des rapprochements afin de mutualiser leurs moyens, particulièrement sur les fonctions supports. Les établissements sont donc amenés à envisager des rapprochements afin d'avoir une taille suffisante pour assurer leur pérennité.

Ce phénomène, mis en avant dès 2012 par l'enquête emploi de l'UNIFAF souligne l'importance de ces reconfigurations, notamment dans le secteur de la protection de l'enfance et des personnes âgées (voir graphique ci-contre). L'enquête soulignait également que ce processus de reconfiguration est amené à s'amplifier.

### Ces rapprochements ont des impacts importants sur le régime collectif de travail des salariés

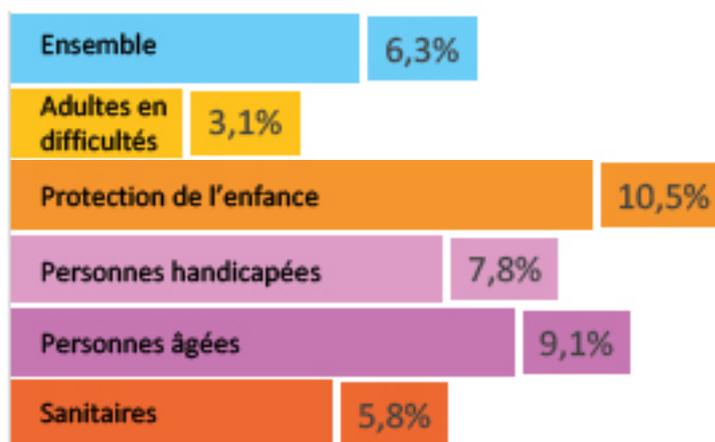
Ces rapprochements recouvrent des situations juridiques différentes, qui peuvent être des **apports partiels d'actifs**, des **fusion-absorptions** ... Toutes ces procédures peuvent donner lieu au transfert de salariés et entraînent la **mise en cause du régime collectif de travail**. Dès lors, la question du transfert du régime collectif de travail (convention collective, accords d'entreprises, usages) se pose.

Concrètement, ces transferts donnent lieu :

- Au transfert du régime collectif de travail avec par exemple le changement de convention collective. **Ce changement peut provoquer des modifications en termes de progression salariale, d'organisation du temps de travail ...;**
- Au transfert des Instances représentatives du personnel ou à la fin des mandats des élus. Lors d'un rapprochement entre deux établissements, le repreneur peut mettre en avant la fin de l'autonomie de l'établissement et donc la disparition des IRP sur le périmètre de cet établissement.

L'une des principales difficultés dans ce type de procédure est la compréhension des impacts sociaux en terme de temps de travail, de rémunération et du devenir des Instances Représentatives du Personnel. Les délégués syndicaux peuvent être amenés à négocier. Dès lors, comment construire cette stratégie de négociation et quels sont les outils à disposition des élus ?

### Part d'associations ayant accueilli des établissements auparavant gérés par une autre association en 2012



### Qu'est-ce que la mise en cause du régime collectif de travail ?

En cas de transfert d'entreprise ou d'une activité économique autonome, les contrats de travail des salariés de l'entité concernée sont transférés automatiquement chez le nouvel employeur en application de l'article L.1224-1 du Code du travail.

Toutefois, les accords d'entreprise ne sont pas transférés et sont automatiquement mis en cause.

Concrètement, la mise en cause signifie que ces accords vont cesser de s'appliquer automatiquement, sans que le repreneur ait besoin de les dénoncer. Ils vont néanmoins survivre momentanément, le temps de négocier un accord de substitution ou d'adaptation.

# Le mot du partenaire : ... une question dont les IRP peuvent se saisir avec les outils qui sont à leur disposition

Lors de ces rapprochements, les élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux disposent d'outils pour être parties prenantes des restructurations

## Anticiper les restructurations par une connaissance approfondie de votre structure

Le nouveau cadre du dialogue social défini par la Loi Rebsamen, s'organise autour de trois consultations, dont les données sont disponibles dans la Base de Données Économiques et Sociales (BDES). Chacune de ces consultations répond à des problématiques différentes de l'association qui permettent au CE de fonder son opinion et d'affirmer sa position quant à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'association.

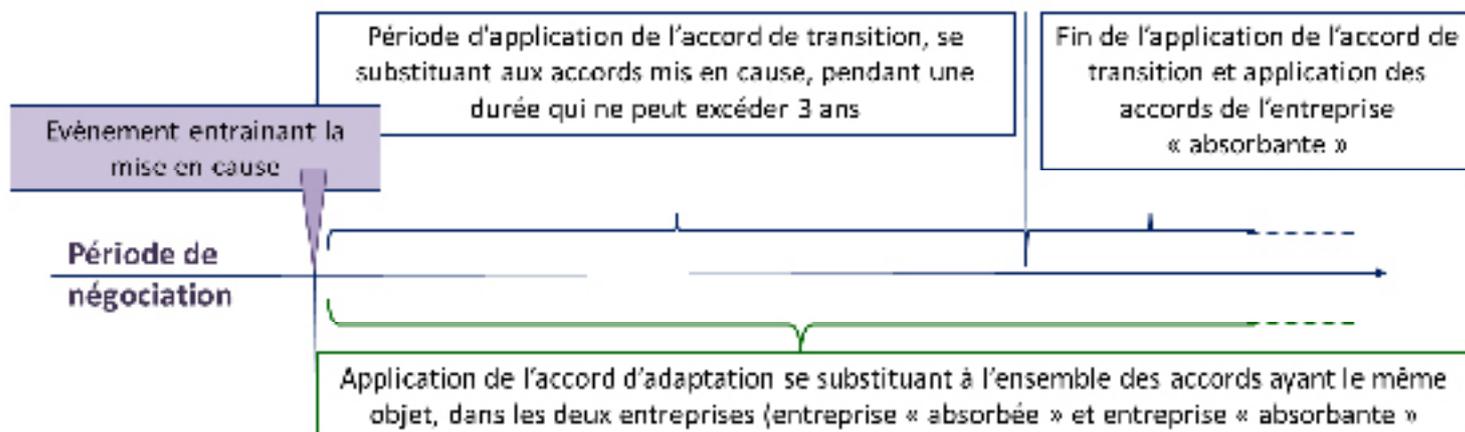
## Consultation sur les orientations stratégiques

Cette consultation intègre désormais la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et les orientations de la formation professionnelle qui découlent inévitablement de la stratégie à trois ans de l'entreprise.

Assisté de son expert comptable, le CE émet un avis et peut proposer des alternatives, l'organe chargé de l'Administration devant répondre à l'avis et aux propositions du Comité. Il s'agit d'une consultation essentielle pour comprendre les hypothèses de développement de la structure et engager un dialogue avec la gouvernance de l'entreprise.

## Négocier avant le transfert les accords collectifs mis en cause : c'est désormais possible avec la Loi Travail

En cas de mise en cause du régime collectif de travail, la loi prévoit une période de négociation en vue d'un accord de substitution. Jusqu'à présent, la loi ne prévoyait pas la possibilité d'engager cette négociation avant la date de l'évènement entraînant la mise en cause de l'accord. La négociation ne pouvait donc s'engager qu'avec les organisations syndicales de l'entreprise d'accueil. Désormais, la Loi Travail prévoit deux types d'accords de substitution, pouvant être négociés avant même la date de l'évènement entraînant la mise en cause : l'accord de transition (art.L.2261-14-2) ou l'accord d'adaptation (art. L.2261-14-3).



Afin d'être acteur dans le cadre de ces restructurations importantes affectant le secteur médico-social, et donner les moyens aux IRP de mettre en place une véritable stratégie de négociation, la Fédération CFTC Santé et Sociaux organise, en partenariat avec Metis Expertise et Trajectoire Sociale une journée de conférence portant spécifiquement sur les outils à disposition des IRP. Vous pouvez dès à présent contacter la Fédération pour y participer et le syndicat vous communiquera très prochainement la date et le lieu de cette manifestation.

ÉLECTIONS  
TPE

*La*

CFTC

*vous*

REMERCIE !

POUR VOTRE FIDÉLITÉ ET

POUR VOTRE SOUTIEN

