VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Fonction Publique Hospitalière : Élections professionnelles

Thermalisme : L'épargne salariale

Maintien A Domicile : Notre avenir commun

Syndicat CFTC Santé Sociaux

n°307

ACTEUR DU DIALOGUE SOCIAL

Syndicat CFTC

DEPUIS 1919

MAGAZINE TRIMESTRIEL DE LA FÉDÉRATION CFTC SANTÉ & SOCIAUX • 3ÈME TRIMESTRE • N° 307

Nos **missions** :

Initier la réflexion

Nourrir les débats

Partager l'actualité

Communiquer pour avancer

L'interlocuteur des acteurs de la protection sociale

Le partenaire des partenaires sociaux

Le promoteur d'une protection sociale collective et solidaire

Abonnez-vous à l@ lettre de l'INPC via notre site

inpc.fr

et recevez par courriel mensuel l'actualité de la protection sociale

Institut de Protection sociale Collective

2017

Heron Building Montparnasse
66 avenue du Maine 75014 Paris
Contact.inpc@inpc.fr

SOMMAIRE

VIE FÉDÉRALE : 5

DOSSIER FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE : 6/10
→ ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

ACTUALITÉS : 11/30

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE :
→ DÉCRETS
→ NUAGES MENAÇANTS
→ COMMUNIQUÉ DE PRESSE

THERMALISME :
→ L'ÉPARGNE SALARIALE

LABORATOIRE DE BIOLOGIE :
→ AUGMENTATION DE SALAIRE

SANTÉ AU TRAVAIL :
→ ACCEPTER LA DIFFÉRENCE

ÉLECTIONS CROIX ROUGE :
→ LE SERPENT DE MER

LES ZACTUS DES DENTAIRES

MAD :
→ NOTRE AVENIR COMMUN
→ CPPNI
→ NÉGOCIATION
→ ENQUÊTE

BRANCHE COMMERCIALE :
→ REPRÉSENTATIVITÉ
→ CET

BRANCHE ASSOCIATIVE :
→ REPRÉSENTATIVITÉ

UNIFAF :
→ ACCORD PATRONAL

CCN51 :
→ REPRÉSENTATIVITÉ

CCN66 :
→ POURSUITE DE NOS ACTIONS

TERRAIN : 31/32
→ MOBILISATION
→ ÉLECTIONS AU SECOURS CATHOLIQUE

COURRIER DES LECTEURS 33/34

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

Photos de couverture : Dg Limages-Rido-Lenets_Tan-DC Studio-Andrey Popov- Monkey Business/Fotolia.

ÉDITO

©DR.

UNE SYNERGIE POUR GAGNER

Dans 400 jours, le 6 décembre 2018, l'ensemble des hospitaliers sera appelé à voter pour les élections de la Fonction Publique. Pour retrouver une représentativité injustement confisquée par ceux qui ont pensé, signé et mis en œuvre les lois « scélérates » de 2008 et 2010, nous devrons faire deux points de plus. Déjà, un résultat moyen à 4% permettrait de renforcer l'équipe fédérale des permanents. Un pari qui doit être tenté…

La Fédération se donne des moyens à la hauteur de sa volonté de RÉUSSIR ENSEMBLE. Il nous faut, plus que jamais, travailler en confiance, s'appuyer sur nos forces **CFTC**, celles qui au quotidien font vivre la Fédération, mais aussi vous : sections dans les établissements, syndicats dans les départements, unions départementales, régionales et bien sûr la Confédération. Un comité de pilotage regroupant les représentants départementaux des syndicats ainsi que les conseillers fédéraux du secteur public, a été mis en place en janvier 2017.

> **“Il nous faut nous appuyer sur nos forces CFTC”**

Au-delà d'une rentrée sociale pertubée par la réforme du Code du travail et les manifestations que celle-ci engendre, la Fédération a elle aussi été fortement bouleversée dans sa gouvernance avant l'été. La représentativité 2017-2020 impacte nos ressources financières et dès février, nous savions que le budget 2018 pourrait subir une perte de 65 %. La Fédération devait prendre rapidement les mesures qui s'imposaient, car même la situation 2017 restait incertaine, nous obligeant à rechercher des nouvelles sources de financements, nous tourner vers la Confédération et mettre en place un projet de développement ainsi qu'un plan de licenciement collectif. **(suite p.5)**

L'expertise mutualiste
au service de votre protection sociale complémentaire

MUTEX
L'HUMAIN FAIT LA FORCE

SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble
la protection sociale complémentaire
pour tous

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

MUTEX - l'alliance mutualiste

MUTUALITÉ FRANÇAISE

ADREA mutuelle · apréva · Chorum · EoVimcd mutuelle · Harmonie mutuelle · Matmut SANTÉ PRÉVOYANCE · mutuelle OCIANE

17274 - PAO Mutex - 05/2017 - Mutex, RCS Nanterre 529 219 040 - Siège social : 125 avenue de Paris - 92327 Châtillon cedex - Crédit photo : Thinkstock

SUITE ÉDITO...

UNE SYNERGIE POUR GAGNER

Ces orientations avaient été validées en Conseil Fédéral et présentées au Comité National. Une divergence d'appréciation de notre situation par la Confédération au moment du croisement des deux plans a entraîné la démission de Jérôme Depaix, Secrétaire général élu au Congrès de Caen. Le Conseil Fédéral, dans sa séance du 6 juillet m'a confié la tâche de lui succéder pour ces quelques 23 mois de mandature restants.

Je tiens, en mon nom propre et au nom de la Fédération, à remercier Jérôme pour son travail pendant ces deux ans dans la bonne marche de notre Fédération. Nous continuerons avec Jean-Marie Faure, Président Fédéral, mais aussi l'ensemble des conseillers, des personnels de la Féderation et avec l'aide de la Confédération, de mener cette maison **CFTC** dans le chemin tracé par le Congrès de Caen.

> **“ Les valeurs qui font la force de la CFTC : l'effort sans concession, la solidarité et le respect. ”**

Avec le Président, nous vous souhaitons une bonne rentrée et surtout de partager les valeurs qui font la force de la **CFTC** : l'effort sans concession, la solidarité et le respect. ■

Le Secrétaire Général
Patrick Mercier

VIE FÉDÉRALE

RÉAMÉNAGEMENT DE L'INSTANCE DU BUREAU FEDERAL

Suite au Conseil Fédéral du 6/7/2017, le Bureau se compose de la manière suivante :

Présidents d'Honneurs :
- Mademoiselle Léone Piérard
- Monsieur Bernard Vinsonneau

Vice-Président d'Honneur :
- Monsieur André Hoguet

Président :
- Monsieur Jean-Marie Faure

Vice-Présidentes :
- Madame Jeanne-Marie Enazor
- Madame Annick Wenger

Secrétaire Général :
- Monsieur Patrick Mercier

Secrétaires Généraux Adjoints :
- Monsieur Frédéric Fischbach
- Monsieur Edmond Matuszak
- Madame Aline Mougenot
- Monsieur Benjamin Virapin Modely

Trésorier :
- Monsieur Steve Périmony

Trésorier Adjoint :
- Monsieur Pascal Vix

Membres du Bureau :
- Monsieur Eric Bachelier
- Monsieur Ali Laazaoui
- Madame Lynda Serreau

Secrétaires Fédéraux Adjoints :
- Monsieur Christian Cailliau
- Monsieur Christian Cumin
- Monsieur Denis Lavat
- Madame Florence Maury
- Monsieur Jean-Marie Scharff

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Les prochaines élections dans la Fonction Publique auront lieu le jeudi 6 décembre 2018.

La Fédération s'est donc mise en ordre de marche afin de préparer au mieux ces élections qui permettront de jauger notre représentativité dans la Fonction Publique Hospitalière.

Pour se faire, un comité de pilotage regroupant une quarantaine de représentants départementaux des différents syndicats ainsi que les Conseillers Fédéraux du secteur public, a été mis en place depuis janvier 2017.

Son rôle :

- Apporter des idées nouvelles en demandant, autant que faire se peut, à de jeunes adhérents de participer à cette aventure ;
- S'appuyer sur le savoir-faire électoral des plus aguerris ;
- Faire remonter les idées du terrain vers la Fédération ;
- Définir ensemble la stratégie (plan d'action, moyens humains et financiers, communication, etc...).

Ce dossier vous présente un bilan comparatif des précédentes élections 2014 et 2011 ainsi que les enjeux et nouveautés règlementaires.

Représentativité

Pour rappel, le droit syndical dans la FPH est fonction de la représentativité locale et nationale.

Pour être représentatif :

- dans un établissement, il faut avoir obtenu **au moins 1 siège au Comité Technique d'Établissement ;**
- au plan national, il faut avoir obtenu au **moins 1 siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière.**

Pour bénéficier des 20 jours d'autorisations spéciales d'absence pour activités institutionnelles syndicales (art.13), comme actuellement pour la **CFTC**, il faut avoir un siège au moins au Conseil Commun de la Fonction Publique sinon, ces autorisations passent à 10 jours.

RÉCAPITULATIF DES RÉSULTATS

O.S.	Nombre de voix 2014	Nombre de voix 2011	# de voix 2014/2011	Part électorale 2014	Part électorale 2011	Progression 2014/2011
CGT (7)	162402	165868	-3466	31,69%	33,38%	-1,69
CFDT (5)	126169	122029	4140	24,96%	24,56%	0,40
FO (5)	121354	112920	8434	23,76%	22,72%	1,03
SUD (2)	43444	43677	-233	8,47%	8,79%	-0,32
UNSA (1)	24384	21104	3280	4,96%	4,25%	0,72
CFTC	**14936**	**14362**	**574**	**2,91%**	**2,89%**	**0,02**
CFE-CGC	2375	2082	293	0,48%	0,43%	0,05
TOTAL	492689	479960	12729			

*On constate une légère progression du score de la **CFTC** entre 2011 et 2014, mais elle n'atteind pas les 25 000 voix qui permettraient d'avoir un siège au CSFPH et d'être représentative.*
La CFTC a réalisé près de 40% de son score dans les CHU, CHRU, 10% dans les établissements médico-sociaux et le reste (50%) dans les centres hospitaliers et hôpitaux locaux.
Le nombre d'inscrits était de 1,06 million d'électeurs et le taux de participation autour de 50% en 2014.

Comité Technique D'établissement

NOMBRE DE CANDIDATS À PRÉSENTER

Effectif	
Moins de 50 agents (vote sur sigle) :	3 membres titulaires et 3 membres suppléants
de 50 à 99 agents :	4 membres titulaires et 4 membres suppléants
de 100 à 299 agents :	6 membres titulaires et 6 membres suppléants
de 300 à 499 agents :	8 membres titulaires et 8 membres suppléants
de 500 à 999 agents :	10 membres titulaires et 10 membres suppléants
de 1000 à 1999 agents :	12 membres titulaires et 12 membres suppléants
de 2000 agents et plus :	15 membres titulaires et 15 membres suppléants

Le nombre d'agents correspond au nombre de fonctionnaires hospitaliers titulaires et stagiaires et les agents contractuels mentionnés au 1er alinéa de l'article du 1er décret du 6 février 1991, c'est-à-dire recrutés sur un emploi permanent mais aussi les contractuels de droit public n'occupant pas un emploi permanent et les contractuels

de droit privé présents dans l'établissement au 1er janvier 2018. Parmi ces derniers on trouve, entre autres les apprentis et les agents recrutés sur contrat aidé. Les contrats aidés en vigueur, sont les emplois d'avenir, les contrats uniques d'insertion (CUI) qui ont normalement remplacé les contrats d'avenir (CAV) et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE). Il se peut cependant que quelques CAV et CAE soient encore en cours ; l'ensemble des agents recrutés sur contrats sera donc pris en compte dans l'effectif qui sert de base pour calculer le nombre de représentants à élire.

La liste de candidats présentée doit répondre, au moment du dépôt, à deux conditions cumulatives suivantes :

1- Comporter un nombre de noms au moins égal aux deux tiers et au plus égal au nombre de sièges de titulaires et suppléants à pourvoir.

2- Comporter un nombre pair de noms.

Commission Administrative Paritaire

NOMBRE DE CANDIDATS À PRÉSENTER

Effectif	
De 4 à 20 agents :	1 titulaire et 1 suppléant
De 21 à 200 agents :	2 titulaires et 2 suppléants
De 201 à 500 agents :	3 titulaires et 3 suppléants
De 501 à 1 000 agents :	4 titulaires et 4 suppléants
De 1 001 à 2 000 agents :	5 titulaires et 5 suppléants
Plus de 2 000 agents :	6 titulaires et 6 suppléants

Les effectifs des agents relevant de la CAP concernée sont, tous les fonctionnaires hospitaliers ainsi que les agents recrutés sous statut local dans un établissement de la fonction publique hospitalière.

Sont en revanche exclus les agents contractuels, les personnels de direction, les directeurs de soins et les pharmaciens, qui ont été intégrés en qualité de praticiens hospitaliers.

Les agents occupant des fonctions distinctes de leur grade (faisant fonction de, coordonnateurs, etc...) sont électeurs (et éligibles) au titre de leur grade d'appartenance.

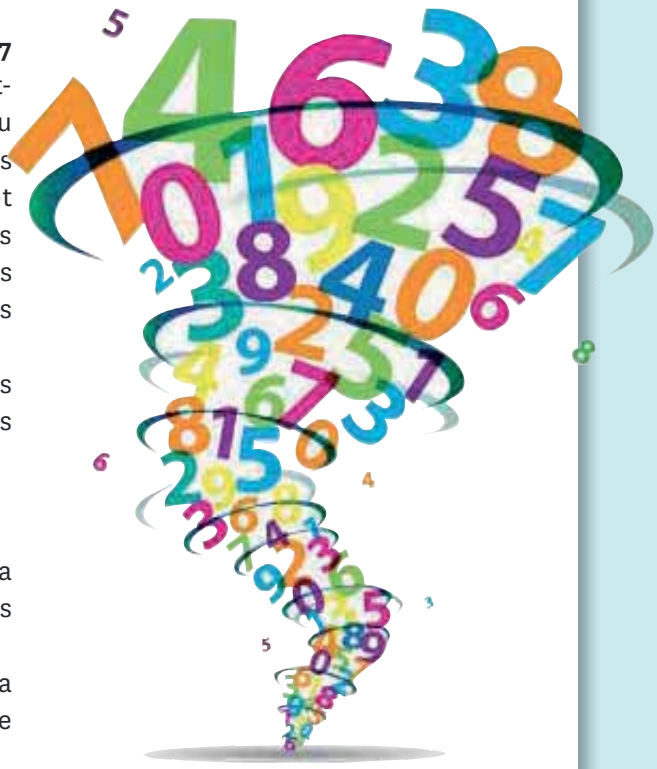
Attention : *depuis 2014, date des dernières élections, les corps de pédicures-podologues, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, ergothérapeutes, orthophonistes et orthoptistes ainsi que les manipulateurs d'électroradiologie vont changer de n° de CAP pour les élections de 2018 en fonction de leurs droits d'option.*

Soyez donc vigilants lors de la constitution de vos futures listes de candidats, de respecter leur classement au sein des CAP locales et départementales.

Nouveauté pour cette élection à venir :
La représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Le Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 vise à préciser les règles électorales permettant l'élection, parmi les représentants du personnel, d'une part de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires.
Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste comme titulaires et suppléants.

Exemple :
Mon CH compte 1500 agents inscrits sur la liste électorale du CTE dont 300 hommes (20%) et 1200 femmes (80%).
Chaque organisation syndicale devra présenter 12 titulaires et 12 suppléants en liste complète, soit 24 personnes pour ce CH.
Sur ces 24 personnes, 20% seront des hommes soit 4,8 et 80% seront des femmes soit 19,2.
« Lorsque l'application de cette règle n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, ***l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur. »***
Dans notre exemple, la **CFTC** présentera une liste composée soit de 4 hommes et 20 femmes, soit de 5 hommes et 19 femmes.
« Chaque liste déposée mentionne les noms, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre total de femmes et d'hommes présentés ».
Vous devrez vérifier que la liste contient un seul nom, tous les prénoms et le sexe.



© Lil_22 - Juliabatsheva - Fotolia

PLANNING RÉTROACTIF DE L'ÉLECTION

Liste des agents de l'établissement	Proportion Femmes Hommes	Au 1er/01/ 2018
Détermination de l'effectif qui sert de base pour le nombre de sièges à pourvoir	Dernier jour du mois précédant de 6 mois la date du scrutin	jeudi 31 /05/2018
Affichage de la date des élections dans les établissements	Au moins 6 mois avant la date du scrutin	Mercredi 6/06/2018 au plus tard
Affichage du nombre de sièges à pourvoir	30 jours après la détermination de l'effectif	Samedi 30/06/2018 au plus tard
Affichage des listes électorales	60 jours avant la date du scrutin	Lundi 8/10/ 2018 au plus tard
Clôture des listes électorales	Suite réclamations, mises à jour, modifications, etc	Jeudi 25/10/2018
Dépôt des listes des candidats	42 jours avant la date du scrutin	Jeudi 25 /10/ 2018 au plus tard
Clôture et affichage des listes de candidats dans les établissements et les ARS*	14 jours ouvrables après la date de dépôt des listes	Samedi 10/10/2018 au plus tard
Remise par les délégués de listes des professions de foi	A une date compatible avec les délais d'impression, soit 3 semaines à un mois avant le scrutin	Entre le mardi 6 et le jeudi 15/11/2018
Envoi par voie postale à chaque électeur du matériel électoral	10 jours avant la date du scrutin	Lundi 26 /11/2018 au plus tard
Déroulement et dépouillement du scrutin. Proclamation des résultats	Jour J (+1+2 selon le dépouillement)	Jeudi 6/12/2018

Le calendrier 2018 des formations syndicales fédérales axera l'essentiel des formations du secteur public autour de ces élections. Une réunion à la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) en date du 5 septembre 2017 a précisé certains points :

- Confirmation de la date des élections au jeudi 6 décembre 2018 ;
- Confirmation de la représentation équilibrée Femmes-Hommes ;
- Campagne de sensibilisation nationale pour cette élection (radio, TV, presse) ;
- La DGOS (Direction Générale de l'Offre de Soins) envisage un vote électronique mais la réflexion est en cours. ■

Christian Cumin
Secrétaire Fédéral Adjoint
Pôle Sanitaire Public

> ***« A nous maintenant, Fédération, syndicats, sections, militants, de faire que la paro le CFTC soit entendue et que le vote CFTC soit une évidence pour celles et ceux de nos collègues qui se reconnaissent dans nos valeurs de syndicat réformiste et constructif. »*** **Christian Cumin**

DÉCRET N° 2017-1259 DU 9 AOÛT 2017

Décret portant dispositions statutaires relatives aux personnels de rééducation de catégorie A de la fonction publique hospitalière.

OBJET : création des corps de pédicures-podologues, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes de la catégorie A de la fonction publique hospitalière.

ENTRÉE EN VIGUEUR : le texte entre en vigueur le 1er septembre 2017, le texte prévoit les modalités de recrutement, de nomination et de classement dans la catégorie A de la fonction publique hospitalière des membres des corps de pédicures-podologues, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes. Les personnels bénéficiant d'un droit d'option à titre individuel et les membres du corps des masseurs-kinésithérapeutes pourront faire le choix de demeurer dans leur corps d'origine. Ce droit d'option est ouvert durant une période de six mois à compter de l'entrée en vigueur du présent décret (soit jusqu'au 1er mars 2018). Il est exercé de façon expresse par chaque agent, par un écrit daté et signé. En l'absence de choix exprès dans le délai imparti, l'agent est maintenu dans son corps d'origine régi par le décret du 27 juin 2011 précité. A l'issue de la période de six mois, le choix de l'agent, exprès ou tacite, est définitif. Par ailleurs, au 1er janvier 2018, les corps des masseurs-kinésithérapeutes, des psychomotriciens et des orthophonistes seront reclassés dans une nouvelle grille indiciaire. Enfin, le décret place en voie d'extinction les corps des pédicures-podologues, masseurs-kinésithérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes relevant de la catégorie B de la fonction publique hospitalière. ■

DÉCRET N° 2017-1260 DU 9 AOÛT 2017

Décret portant statut particulier du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière.

OBJET : création du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la catégorie A de la fonction publique hospitalière.

ENTRÉE EN VIGUEUR : le texte entre en vigueur le 1er septembre 2017.

NOTICE : le décret instaure un nouveau corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale de la fonction publique hospitalière, classé dans la catégorie A et comportant deux grades. Il prévoit des dispositions transitoires relatives à la constitution initiale du corps, dans le cadre du droit d'option mentionné à l'article 37 de la loi du 5 juillet 2010 ouvert aux membres du corps des manipulateurs d'électroradiologie médicale régi par le décret du 27 juin 2011 portant statuts particuliers des corps des personnels médico-techniques de la catégorie B de la fonction publique hospitalière. Ce droit d'option, ouvert durant une période de six mois à compter du 1er septembre 2017, (soit jusqu'au 1er mars 2018) est exercé de façon expresse par chaque agent : les agents ayant demandé leur intégration dans le statut de catégorie A font l'objet du reclassement dans le nouveau corps à compter du 1er septembre 2017. En conséquence, le décret place le corps de manipulateurs d'électroradiologie médicale de la catégorie B régi par le décret n° 2011-748 du 27 juin 2011 en voie d'extinction. ■

NUAGES MENACANTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Le nouveau gouvernement Macron est au travail et les nuages s'amoncellent au dessus des fonctionnaires et du monde hospitalier.

- Mise en place de la convergence de tarification pour les Ehpad et USLD (Cf tract fédéral ci-après).
- Gel de la valeur du point d'indice pour 2017 voire 2018 voire…
- A l'étude, le découplage des différentes fonctions publiques comme la valeur du point d'indice en fonction du versant : la valeur du point serait ainsi différente selon que l'on travaille à l'Hospitalière, la Territoriale ou à l'Etat.
- Augmentation de la CSG pour tous les salariés du privé et du public ainsi que les retraités : une réunion DGAFP/OS s'est déroulée le 12 septembre afin de négocier la prime spécifique compensatrice de cette augmentation de CSG pour les fonctionnaires, affaire à suivre…
- La suppression des emplois aidés qui sont très utilisés dans l'Hospitalière (25000 postes) dont la moitié dans le médico-social, menace gravement le fonctionnement de nos établissements.
- Le gouvernement juge inévitable le non renouvellement de fonctionnaires qui partent en retraite tout en comptant embaucher dans la police, la sécurité, l'éducation nationale et en maintenant les effectifs hospitaliers, quelque peu contradictoire !
- Réformer les statuts de la fonction publique dont les principes communs sont toujours régis par la loi Thorez de 1946. Et s'il veut réellement installer la méritocratie chez les 5,5 millions de fonctionnaires français, il va devoir passer par la corrélation de leurs trois statuts afin de pouvoir toucher à certaines catégories sans être contraint par d'autres. Chantier brûlant s'il en est.
- Ralentissement de la montée en charge du protocole PPCR en déplaçant les années de mise en place par exemple.
- Remise en cause des régimes de retraite des fonctionnaires, la CNRACL pour ce qui concerne l'Hospitalière.
- Refonte des instances représentatives du personnel dans le public (à l'image de ce qui a été fait pour le privé via les ordonnances Macron).
- Dernière annonce en date : l'augmentation des budgets hospitaliers pour 2018 devrait être égale à ZERO !!!

Pour toutes ces raisons, la Fédération **CFTC** restera vigilante et ne laissera pas démanteler le statut des fonctionnaires et tout ce qui porte atteinte au fonctionnement, à l'emploi, à la qualité des soins de notre système de santé. ■

Christian Cumin
Secrétaire Fédéral Adjoint
Pôle Sanitaire Public

PPCR : Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations.*

© Gstudio Group - Fotolia

Syndicat CFTC Santé Sociaux

Communiqué de presse

SEPTEMBRE 2017

Ehpad public : Personnes âgées en danger

Le décret 2016-1814 du 21 décembre 2016 ainsi que l'instruction d'avril 2017 définie de nouvelles règles de tarification des EHPAD et des Petites Unités de Vie.

Mais après plusieurs mois de mise en application, cette réforme de la tarification est une catastrophe du point de vue humain et économique.

Les familles vont devoir se saigner pour assumer le manque de moyen financier induit par cette nouvelle réforme.

INACCEPTABLE POUR LA CFTC !!!

Car cela remet en cause à la fois

- l'existence même de ces lieux de vie,
- les emplois des agents hospitaliers qui y travaillent
- la qualité des soins et de la prise en charge de nos aînés

INACCEPTABLE POUR LA CFTC !!!

Pour la CFTC, il y a urgente à revoir la copie et à suspendre l'application de ce décret car les conséquences sont désastreuses à la fois :

- Pour les personnes hébergées pour qui la facture va s'envoler
- Pour qui les soins et la prise en charge ne va pas s'améliorer
- Pour nos anciens, moins de sorties, moins d'animation, moindre qualité des repas,
- Pour les familles, pour qui il sera demandé de participer aux manques de moyens financiers générés
- Pour le personnel hospitalier, ce sera moins de poste, + d'efforts, , et de mauvaises conditions de travail

Si l'on ajoute à la suppression des contrats aidés (qui représentent près de 10000 postes), les conséquences de la réforme tarifaire sur les emplois (près de 3000 postes), **ce sont 13000 postes qui seraient ainsi menacés de disparition.**

INACCEPTABLE POUR LA CFTC !!!

La **CFTC**, syndicat constructif réclame pour nos aînés :

- Des accompagnements de qualité
- Des soins de qualité
- Une meilleure qualité de vie au travail pour les personnels
- Des investissements à la hauteur des enjeux du vieillissement de la population

Pour la **CFTC**, une réforme sérieuse s'impose au service des personnes âgées et des personnels hospitaliers.

WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

Fédération CFTC Santé Sociaux – 34 quai de la Loire - 75019 Paris
tel : 01 42 58 58 89 - fax : 01 42 58 58 86 - mail : fede@cftc-santesociaux.fr

L'EPARGNE SALAR

La CPN* de juin a acté le principe d'ouvrir les négociations sur le sujet de l'épargne salariale.

Aussitôt dit aussitôt fait, en juillet une première présentation a été faite.

La loi prévoit depuis 2015 l'obligation de négocier une épargne salariale au niveau de la branche. Avec une « dead line » au 31 décembre 2017. La branche se penche sur le sujet. Elle a demandé à un cabinet qui accompagne les branches et les entreprises en matière d'actuariat et de protection sociale de faire une présentation. Elle fut complexe et fort intérresante. La branche va mettre en place un appel d'offres pour choisir un prestataire qui gèrera ces dispositifs. Elle se fixe en

© Romolo Tavani - Fotolia

EN QUOI CONSISTENT LES DISPOSITIFS CONCERNANT L'ÉPARGNE SALARIALE ?

LA PARTICIPATION

C'est la redistribution d'une partie des bénéfices de l'entreprise. Obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés, elle est facultative pour les autres.

L'INTÉRESSEMENT

C'est le versement d'une prime conditionnée par l'atteinte d'objectifs définis au préalable.

LE PERCO : PLAN D'EPARGNE RETRAITE COLLECTIF

Celui-ci présente l'intérêt de pouvoir constituer un complément retraite versé au choix sous forme de capital ou de rente. Il peut recevoir les mêmes sources « d'alimentation » que celles citées pour le PEE. Là aussi l'employeur est libre d'abonder ou pas sur le PERCO.

IALE EN MARCHE

LE PLAN D'EPARGNE D'ENTREPRISE, PEE

C'est la constitution d'une épargne en franchise d'impôts avec ou sans l'aide de son entreprise. Tous les salariés y ont droit parfois sous condition de trois mois d'ancienneté maximum. Les versements sur ce plan sont libres s(participation, intéressement, versements volontaires dans un plafond de 25% de la rémunération brute annuelle).
L'entreprise peut abonder mais c'est facultatif par contre c'est défiscalisé pour l'entreprise.

CES DISPOSITIFS PRÉSENTENT DEUX AVANTAGES POUR LES SALARIÉS

- Une augmentation de pouvoir d'achat ;
- Une optimisation fiscale.

outre l'objectif d'avoir un « accord catalogue » qui permettra une application adaptée aux entreprises de moins de 50 salariés.
La **CFTC** est favorable à la mise en place de l'épargne salariale dans la branche du thermalisme, d'autant plus que ce secteur est caractérisé par plus de 40% de ses effectifs sont des emplois saisonniers. Une grande majorité des emplois est à composante féminine. On sait que les retraites ne seront pas à la hausse dans les années à venir mais plus probablement à la baisse donc **tout dispositif permettant une épargne pour les salariés est un plus.** ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Typhanie Beck
Valérie Simon
Négociatrices de branche

CPN : Commission Paritaire Nationale.*

INESPÉRÉ !!

Les laboratoires de biologie obtiennent une augmentation de salaire.

Après des négociations difficiles et une proposition non satisfaisante de la part des employeurs, la **CFTC** a fait le choix de signer l'accord du 11 juillet 2017 pour que les salariés puissent bénéficier de 0,8% d'augmentation de salaire sur leur prochaine feuille de paie avec effet au 1er juillet 2017.

A ceux qui diront que c'est scandaleux et que les employeurs se moquent des salariés et des syndicats : la **CFTC** assume et préfère un 0,8% à rien du tout, d'autant qu'un désaccord et une non signature n'obligent en rien les employeurs à appliquer ce qu'ils ont pu proposer lors des négociations.

Malheureusement, cette année, ce sont les taux (entre 0.5 et 0.8%) qui ont été obtenus sur la plupart des autres conventions. L'avenant prend effet immédiatement pour les employeurs adhérents, donc vérifiez vos fiches de paie de juillet car vous devez avoir une modification en bas de page. ■

Florence Maury,
Secrétaire Fédérale Adjointe

© Auryndrikson - Fotolia

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

UN AVENANT POUR CHANGER LE REGARD ET ACCEPTER LA DIFFÉRENCE

Du nouveau pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

La **CFTC** a signé l'avenant relatif aux travailleurs handicapés. Même si ce texte ne satisfait pas complètement nos attentes, il a, comme on dit, le mérite d'exister. Jusqu'à présent, rien de vraiment concret existait sur cette convention.

© Pict Rider- Fotolia

L'objectif est de sensibiliser et inciter les services de santé au travail interentreprises à s'engager dans une démarche active d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées et s'inscrire dans les préconisations de la loi 2005-102 du 11 février 2005.

Réglementation qui porte sur : **« l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».**

Les entreprises doivent développer l'information et la sensibilisation de leur personnel afin que le regard et les à priori changent et que l'acceptation de la différence devienne évidente. Le but est bien de supprimer toute discrimination envers cette population de salariés. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Pierre-Yves Montéléon
Négociateur

LE SERPENT DE MER

Le 20 juillet dernier, la Croix Rouge Française saisissait la DIRECCTE* pour avis sur les nouveaux périmètres géographiques des CE.

Un courrier de 6 pages relatant l'historique de ce dossier, que l'on peut qualifier de « serpent de mer », a été envoyé au directeur du travail de la DIRECCTE d'Ile de France.

Pour mémoire, en août 2016, suite à l'échec des négociations, une première saisine de la DIRECCTE avait abouti à la **décision du 17 janvier 2017** qui faisait état de la **mise en place de 26 périmètres.**

Le juge du tribunal d'instance avait été saisi par SUD et la CGT à ce sujet. Sa décision a empêché la mise en place des périmètres au motif «...que cette décision n'avait pas été précédée d'une véritable négociation spécifique relative à son sujet».

Comme dit le proverbe « 100 fois sur le métier remettez... », la Croix Rouge française depuis le mois de juin a organisé des réunions de négociations. Celles-ci se sont soldées par un échec. Donc « bis repetita placent » : nouvelle saisine de la DIRECCTE par la direction. Cette fois-ci, ce ne sont plus 26 périmètres qui sont demandés mais seulement 16. Et comme la tendance est au regroupement des instances, la Croix Rouge précise que si la DIRECCTE souhaite proposer **UN SEUL** Comité d'Entreprise, elle n'y sera pas opposée.

Le directeur du travail a rencontré les organisations syndicales fin août. A cette occasion la **CFTC** a rappelé son attachement à des instances proches des salariés et maintenu qu'elle est défavorable à un CE unique pour tous les salariés de la Croix Rouge. La **CFTC** est favorable à la première proposition de la DIRECCTE. En espérant que nous serons entendus, car une fois la décision de la DIRECCTE rendue, la direction pourra faire ce qu'elle veut. Sauf si SUD et la CGT attaquent de nouveau la décision de la DIRECCTE. Qui vivra verra... ■

Florence Maury,
Secrétaire Fédérale Adjointe
Philippe Perruchon
Négociateur

DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

© Wickerwood- Fotolia

Metis expertise

Le mot de l'expert

Après des mois de débats et le recours de l'ancien Premier Ministre Manuel Valls à l'article 49.3, la « loi Travail », a été définitivement adoptée par l'Assemblée Nationale le 21 juillet 2016. Aujourd'hui, Emmanuel Macron va encore plus loin tant sur le fond que sur la forme. C'est par ordonnance qu'il entend faire appliquer une nouvelle version de la législation du travail :

- Plafonnement des indemnités prud'homales,
- Fusion des IRP (CE – DP – CHSCT) et refonte du dialogue social dans l'entreprise,
- Primauté des accords d'entreprise sur la convention collective etc…

Dans ce nouveau contexte, des questions de fond sont posées aux représentants du personnel et aux organisations syndicales : quel positionnement adopter dans ce nouvel environnement juridique et économique ? Quel est désormais leur rôle ? Comment peuvent-ils mener leurs actions ?

Les Directions d'entreprise attendent des organisations syndicales qu'elles signent des accords permettant une restructuration en profondeur des pratiques sociales, mais sont-elles prêtes à en expliquer les fondements et à en partager les bénéfices attendus ? La réponse se trouve dans la qualité souvent bien médiocre des notes d'orientations stratégiques remises au C.E.

Les prochaines ordonnances Macron renforceront la refonte du dialogue social dans les entreprises, mais en pratique, le droit ne pourra jamais imposer la confiance et la volonté d'un partage équitable des avancées économiques et sociales de l'entreprise. Le droit ne pourra jamais imposer une nouvelle culture du dialogue social pour que, dans ce nouveau contexte législatif au plus proche de l'entreprise, le plus fort ne l'emporte pas.

Pour mieux appréhender ce prochain contexte législatif, participez à notre prochain petit déjeuner sur le thème :

Les ordonnances Macron…

…ou la Loi Travail Version XXL

PARIS : 2 sessions au choix :

les 10 octobre 2017

ou 13 octobre 2017

Peniche « La baleine Blanche », Paris 13eme
(métro : quai de la gare)

ORLEANS :

le 12 octobre 2017,

Restaurant « Le Madagascar », OLIVET

De 9h à 12h – **inscription gratuite au 02 38 73 98 01** - Places limitées

Pour accompagner les représentants du personnel dans leurs prérogatives

www.metis-expertise.fr – info@metis-expertise.fr

© Olly - Fotolia

EXTENSION DE L'ACCORD SUR LES GRILLES SALARIALES

En début d'année nous vous annoncions que la **CFTC** avait signé l'accord d'harmonisation de la grille salariale suite à l'augmentation du SMIC de 0,93% au 1er janvier 2017. En date du 21 juillet 2017, un arrêté ministériel a rendu obligatoire pour tous les employeurs du champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires les dispositions de l'accord en question.

LA PRÉVOYANCE

Les comptes AG2R se sont légèrement dégradés, néanmoins la branche reste à l'équilibre.

FRAIS DE SANTÉ

Les résultats du régime au 30 avril 2017 démontrent que la première année n'est pas à l'équilibre. Affaire à suivre...

LE DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITE

Le recours à la recommandation d'organismes assureurs suppose d'organiser un système présentant un « degré élevé de solidarité » DES*, lequel est financé par une cotisation au moins égale à 2 % de la prime. (décret n°2014-1498 du 11 décembre 2014 et décret n°2017-162 du 9 février 2017).

La branche doit :

- Définir les prestations gérées de manière mutualisée qui comprennent des actions de prévention et des prestations d'action sociale ;
- Déterminer les modalités de financement de ces actions ;
- Préciser les modalités de fonctionnement du fonds social.
- Transmettre un rapport annuel qui définit les actions de prévention qu'elle décide d'inscrire dans le cadre du fonds social au Ministère chargé de la Sécurité Sociale. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe

**DES : Degré Elevé de Solidarité.*

MAINTIEN À DOMICILE

NOTRE AVENIR COMMUN EST CELUI QUE NOUS FERONS ENSEMBLE D'ICI 2020

La négociation des conventions collectives est importante. La CFTC s'y implique sans limite. Si elle en est momentanément privée, Chacun et Chacune d'entre nous a en main les moyens de continuer à bien faire et consolider ainsi notre syndicalisme.

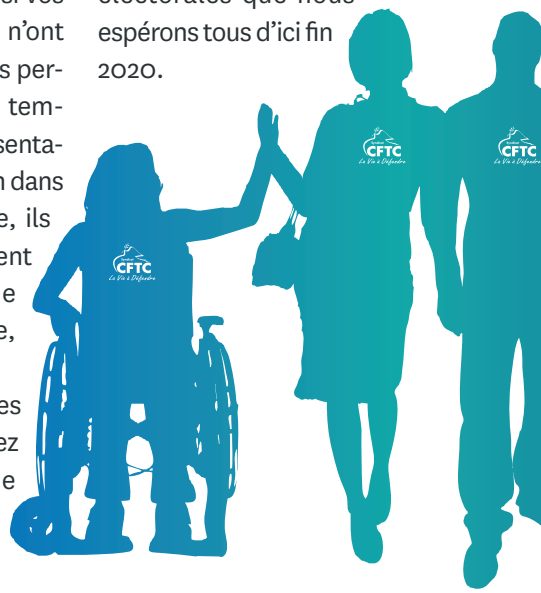
Les arrêtés de représentativité qui permettent aux organisations syndicales de siéger au sein des commissions de négociation des conventions collectives, sont parus courant août, et celui concernant la CCU Mad*, malheureusement, enlève à la **CFTC**, pour les 4 années qui viennent, le droit de siéger dans la convention collective unique.

Syndicat CFTC PROCHAINES ÉLECTIONS EN 2020

Nos premières pensées vont vers Vous, Militantes et Militants qui, depuis ces 4 dernières années avez déployé le fanion de Notre Organisation au sein de vos entreprises et associations, notamment pour mener les élections durant cette période. Vos efforts ont participé à cette pesée électorale faite par le ministère du travail de 2012 à 2016…

Soyez ici chaudement remerciés, car si vos acharnements n'ont malgré tout pas permis le maintien temporaire de la représentativité de notre Fédération dans la convention collective, ils ont participé grandement au maintien de celle de notre Maison Commune, la Confédération **CFTC**.

A celles et ceux qui, ces 4 dernières années, avez mené le digne combat de la défense des salariés, sans pour autant réussir vos élections, sachez que c'est votre énergie maintenue, vos acharnements, vos volontés de bien faire qui vous apporteront, à vous en premier, à la **CFTC** ensuite, les satisfactions électorales que nous espérons tous d'ici fin 2020.



> *Nous restons présents dans nombre d'activités qui impliquent les acteurs du maintien à domicile, que ce soient les entreprises, les associations, même le particulier employeur.*

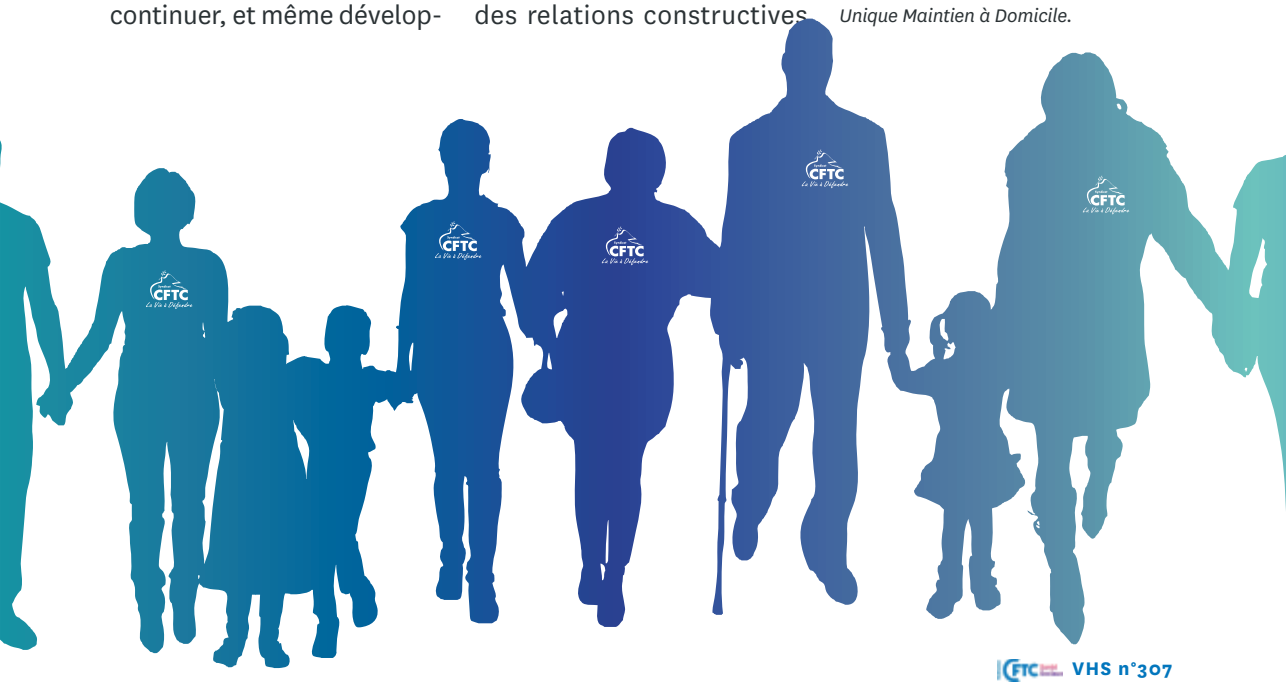
ENSEMBLE, RESTONS ACTIFS

Et c'est l'engagement que, par ces lignes, notre Fédération prend envers vous. Car notre propre part de responsabilité n'est pas occultée.

Car nous restons présents dans nombre d'activités qui impliquent les acteurs du maintien à domicile, que ce soient les entreprises, les associations, même le particulier employeur. Et nous comptons bien en profiter pour continuer, et même développer le soutien envers vous, les acteurs « du terrain ».
Et c'est cette volonté de rester en liens pleins de solidarité qui nous permettra de reconquérir ensemble, main dans la main, le terrain momentanément perdu. Et nous le ferons avec d'autant plus de force que nous n'hésiterons pas, ensemble, à rappeler les valeurs fondamentales de la **CFTC**, qui permettent notamment de construire la Paix Sociale, des relations constructives au bénéfice des salariés, des établissements, entreprises et associations. **Le renforcement de la négociation d'entreprise peut s'avérer une opportunité de premier ordre si,** TOUS ENSEMBLE, nous conjuguons énergies – fidélité à la **CFTC** et ses principes fondamentaux. ■

Aline Mougenot
Secrétaire Générale Adjointe

CCU Mad : Convention Collective Unique Maintien à Domicile.*



© Mizar-Fotolia

NÉGOCIATION DE L'ACCORD RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

DANS LES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

La CPNNI est la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétations. Elle est composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et des organisations patronales.
Elle doit notamment exercer un rôle de veille sur les conditions d'emploi et de travail.

Certaines conventions et accords doivent être transmis à la CPNNI des entreprises de service à la personne :

- La durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, temps partiel...) ;
- Le repos quotidien ;
- Les jours fériés ;
- Les congés (congés payés et autres congés) ;
- Le Compte épargne Temps.

Nous restons à la disposition des salariés des entreprises de services à la personne qui souhaiteraient que nous transmettions à la CPPNI pour interprétations, les textes signés dans leur structure. Ces textes sont à adresser à : **sap@cftc-santesociaux.fr** ■

Aline Mougenot
Secrétaire Générale Adjointe

DERNIÈRE MINUTE SNAECSO

la CFTC obtient la présidence de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE-FP) du Syndicat National des Associations Employeurs de Personnels au service des centres sociaux et socioculturels (Snaecso). ■

© Frrlbt - Fotolia

© Auremar - Golovianko - ALP prod - Fotolia.

NÉGOCIATIONS NATIONALES
SUR CONVENTION COLLECTIVE

Pour répondre à l'annulation partielle par le Conseil d'Etat de l'arrêté du 3 avril 2014 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne, nous allons reprendre les négociations sur les sujets suivants :

- Travail de nuit ;
- Les temps de déplacements ;
- La période d'essai ;
- Les astreintes ;
- L'aménagement du temps de travail.

Ces négociations débuteront dès le 20 septembre, si les adhérents **CFTC** souhaitent l'évolution de certains points sur ces sujets, ils peuvent le faire savoir par mail à : **sap@cftc-santesociaux.fr** ■

Aline Mougenot
Secrétaire Générale Adjointe

QUESTIONNAIRE SALARIÉS
DES ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

La Branche des entreprises de services à la personne réalise une étude prospective nationale sur l'impact de la réglementation sur l'emploi, les métiers et les compétences dans le secteur. Dans ce cadre, un sondage entreprises et un sondage salariés seront ouverts du 12 septembre au 5 octobre 2017. Pour tous les salariés dont nous n'avions pas encore l'adresse mail et en fonction du délai d'acheminement de votre VHS, il n'est peut-être pas trop tard !

Lien enquête salariés :
https://fr.surveymseonkey.com/r/F3RBF2N

Tous les participants recevront au terme de l'étude une synthèse des résultats. Nous vous proposerons les résultats de cette étude dans un prochain VHS. ■

Aline Mougenot
Secrétaire Générale Adjointe

© Fotolia

LA CFTC NON REPRÉSENTATIVE DANS LA BRANCHE COMMERCIALE

Hélas, comme ailleurs, notre audience **CFTC** dans les cliniques et maisons de retraite commerciales n'atteint pas le seuil des 8 % légaux pour continuer à siéger dans la branche.

Hélas, ce recul nous a surpris, tant nous recevions de bons signaux sur les résultats locaux et même sur de nouvelles implantations.

Hélas, les informations remontent moins lorsque la **CFTC** disparaît de certaines entreprises, voire lorsque certains militants changent de casquette...

Hélas, la Loi est ainsi faite que nos engagements **CFTC** au niveau national risquent d'être réduits, même si d'aucuns constructifs ont noté l'influence positive que la **CFTC** a démontré depuis toutes ces années, notamment avec la construction de la CCU* en 2002.

Pourtant, il convient de rappeler que cette dégradation fédérale n'impacte nullement votre représentativité locale appuyée sur les élections DP-CE qui confirment votre légitimité à oeuvrer dans vos établissements sans être pénalisés par un échelon national affaibli.

Pourtant, la Fédération **CFTC** Santé Sociaux n'entend pas abandonner l'investissement auprès des ressortissants du secteur, et ce d'autant que le niveau national de négociations piétine depuis plusieurs années, tarifs obligent, renvoyant plutôt au niveau local les possibilités de faire évoluer la condition des salariés qui méritent mieux que le niveau moyen d'un secteur en difficultés.

Pourtant, la CCU* pourrait légitimement évoluer avec le projet de restructuration sur un socle commun et deux annexes, l'une clinique, l'autre maisons de retraite, à l'image de la proposition **CFTC** d'arbre à 2 branches évoquée en réunions et n'ayant pas reçu de contestation, bien au contraire.

Pourtant tous nos efforts conjugués pourront renverser la vapeur en 2021 pour réintégrer la **CFTC** au niveau qu'elle n'aurait pas dû quitter. ■

Denis Lavat
Secrétaire Fédéral Adjoint
Thierry Chouan
Négociateur

CCU : Convention Collective Unique.*

© Sidop - Fotolia

© Sashkin - Fotolia

CET* RECOMPOSÉ

Annoncé juste avant l'été, le Crédit Coopératif dénonçait le contrat de gestion qui assurait depuis 1999 la capitalisation des jours épargnés par les salariés.

Pour mémoire, notre accord de branche sur l'aménagement du temps de travail, défendu et signé par la **CFTC**, organisait la centralisation des jours de congés et autres accessoires de salaire pour constituer un **Compte Épargne Temps** personnel.

Le suivi de cet accord était paritairement assuré entre signataires de l'accord, nous permettant ensemble d'assurer qu'un jour épargné en 2000 vaudrait bien toujours un jour en 2017.

Au passage, l'expérience n'est que partiellement positive puisque nous n'évaluons qu'à 5 % le nombre de comptes actifs, notant que les cadres y sont très majoritaires et que les clôtures visent surtout des départs anticipés en retraite. Néanmoins, l'idée reste excellente et aurait mérité mieux.

Pour consolider cette épargne, il avait été conclu que les sommes devaient être versées sur un compte commun géré par un établissement bancaire externe, et ce pour éviter que les tutelles ne soient tentées de prendre en compte ces réserves financières pour diminuer les budgets de nos établissements.

Ainsi, la **CFTC** a interpellé les partenaires contre les risques de renvoyer la gestion du CET auprès de chaque entreprise, cette option étant avancée pour pallier l'absence de repreneur.

La trève estivale aura été salutaire puisque le seul Crédit Agricole acceptait au final de reprendre le contrat délaissé, remettant le bon ordre dans ce dossier. ■

Denis Lavat
Secrétaire Fédéral Adjoint

CET : Compte Épargne Temps.*

REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA BRANCHE ASSOCIATIVE ?

Contrairement aux autres annonces d'audiences, les mesures de représentativités, tant syndicales que patronales sur le périmètre ciblant la branche associative sanitaire et sociale, ne sont toujours pas sorties au moment d'écrire ces lignes fin août 2017.
Pour mémoire, rappelons que ce retard fût également constaté en 2013 puisque les chiffres de chaque CCN* publiés en mars 2013 avaient attendu janvier 2014 pour viser la branche associative sanitaire et sociale.

Depuis, l'eau a coulé sous les ponts avec le plan de restructuration des branches visant le passage progressif de 700 à 100 CCN, visant au passage notre secteur vers une CCUE* et la disqualification de la convention Croix Rouge, considérée comme un accord d'entreprise.

Depuis, les dissentions patronales UNIFED* - NEXEM* (lire par ailleurs) ont également mis le secteur en difficultés, lesquelles sont aussi percutées par la future mesure d'audience des organisations patronales avec un changement de pouvoir attendu...

Depuis, le changement de

© Sashkin - Fotolia

> *Notre concept **CFTC** d'arbre à branches fait son chemin dans les esprits et serait une bonne réponse pour diminuer les risques de déstructurations, les pertes de financement de nos activités.*

gouvernement nous promet une redistribution des cartes sur la négociation collective et une primauté promise aux accords d'entreprises, au détriment des accords de branche, même si les débats de l'été semblent modifier le projet en marche.

Depuis, il est aisé de constater que la négociation piétine, notre dernière signature **CFTC** visant l'accord temps partiel de 2013 qui avait pris en compte nombre de nos propositions pour adapter les dérogations aux réalités de nos actvités si spécifiques autour de la prise en charge des personnes tant en établissement qu'à domicile. Cet accord ayant bénéficié de l'ex majorité constructive CFDT, **CFTC** et CGC...

Depuis, les grands dossiers conclus en 2015 sur la formation professionnelle et les mises à dispositions fédérales ont vu nos oppositions **CFTC** devant le sectarisme de nos collègues...

Ainsi, la **CFTC** avait intégré le risque de nous voir exclu de la représentativité sur ce périmètre, notre retard de 2013 étant impossible à combler, même si nous avons progressé. Pour autant, le passé parle pour nous, confirmant que la **CFTC** a pu s'opposer, mais toujours proposer et que les actes confirment que nous étions bien représentatifs du secteur depuis 1993, n'en déplaise au concept scélérat de la Loi de 2008 qui nuit au dialogue social démocratique.

Au-delà, la Fédération restera vigilante sur l'évolution du secteur, d'autant que notre concept **CFTC** d'arbre à branches fait son chemin dans les esprits et serait une bonne réponse pour diminuer les risques de déstructurations, les pertes de financement de nos activités, et surtout la remise en cause de la qualité des services rendus aux usagers. ■

Jean-Marie Faure
Président
Denis Lavat
Secrétaire Fédéral Adjoint
Ali Laazaoui
Négociateur

CCN : Convention Collective Nationale.*
CCUE : Convention Collective Unique Étendue.*
UNIFED : Union des Fédérations et syndicats nationaux d'Employeurs du secteur sanitaire social, médico-social*
NEXEM : Principal représentant des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire.*

© Ampcool - Fotolia

ACCORD PATRONAL UNIFED* - NEXEM*

Les administrateurs NEXEM réintégrés.

Depuis fin 2016, les dissentions internes au sein du collège patronal avaient abouti à l'exclusion des représentants NEXEM dans les structures paritaires de la branche. Le premier souci visait leurs positions divergentes sur une CCUE* du secteur, rapprochée ou non de la grande association de l'économie sociale.

Au-delà, il était clair que la mesure de représentativité patronale induirait des changements dans leurs modes de décisions avec une future majorité pour NEXEM, et donc une perte du pouvoir pour les secteurs sanitaires FEHAP et Unicancer.

Or, avec le départ de NEXEM, ce sont bien FEHAP et Unicancer qui restaient les seuls pilotes de la branche, d'où le rapport de forces installé, d'autant que l'incidence sur les financements n'est pas étrangère au sujet.

La **CFTC** n'a pas voulu prendre parti dans ce conflit, agissant uniquement pour trouver une solution et assurer une représentation correcte de tous les établissements concernés. Comme vous le savez, la **CFTC** a défendu seule le concept d'arbre à branches, au lieu d'une CCUE, et le néo rapprochement patronal vise un socle commun qui se rapproche de ce schéma.

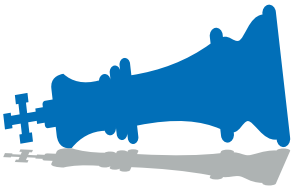
Il aura donc fallu plus de 6 mois pour aboutir à cet accord du 5 juillet, malgré les oppositions de formes de certains syndicats minoritaires. La **CFTC** est fière d'avoir contribué à ce succès. Affaire à suivre, même si notre propre représentativité **CFTC** risque de nous exclure. ■

Jean-Marie Faure
Président
Denis Lavat
Secrétaire Fédéral Adjoint
Ali Laazaou
Négociateur

UNIFED : Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs du secteur sanitaire, social, médicosocial privé à but non-lucratif.*
NEXEM : Principal représentant des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire.*
CCUE : Convention Collective Unique d'Entreprise.*

CCN51

LA CFTC À 2 DOIGTS DE LA REPRÉSENTATIVITÉ DANS LA CC51



La nouvelle a été confirmée en août, notre audience **CFTC** est mesurée à 7,94 % des suffrages exprimés dans le périmètre de la CCN51, inférieure au seuil légal pour 68 voix sur les quelques 280 000 salariés...

Malgré nos recherches, il aura été impossible de combler ce manque, même si des évènements nous paraissent profondément injustes, comme celui d'une entreprise qui a reporté ses élections début 2017, mais dont le résultat antérieur n'est pas pris en compte comme « ne rentrant pas dans les cases » de ce concept issu de la Loi scélérate de 2008 qui avait déjà l'objectif de radier les prétendus « petits » syndicats...

La CFTC actrice du sauvetage des acquis collectifs.

Pourtant, la Loi visant la représentativité syndicale vise également l'influence constatée sur la négociation collective, et sur ce point la **CFTC** revendique une place prépondérante dans l'histoire de notre convention, tant par la présence active et nos signatures d'accords que par les actes décisifs, à l'image de notre opposition sur les conséquences de la dénonciation FEHAP et le sauvetage d'acquis collectifs comme les jours fériés ou les primes d'ancienneté...

Au-delà, force est de constater que les négociations piétinent depuis 2014, les restrictions budgétaires ne permettant pas d'assurer le simple maintien de l'existant au niveau national. Ainsi, depuis des années, la Fédération engage nos représentants à négocier localement en fonction des résultats des entreprises sans attendre d'avancées sur la convention collective gelée. Et ce n'est pas notre exclusion qui risque d'améliorer les choses, mettant fin à la petite marge de manoeuvre qui restait avec une majorité CFDT-**CFTC**-CGC, qui aura permis dernièrement le déblocage de la valeur du point et une revalorisation significative des carrières aides-soignants notamment.

Bien qu'écartée de la table officielle des négociations, la **CFTC** continuera d'oeuvrer pour défendre le secteur et les salariés qui méritent mieux que la décrépitude, regrettant encore que la Loi scélérate ait instauré ce seuil de quantité, au mépris de la qualité, comme si la démocratie condamnait les minorités alors que l'histoire retient que ce sont bien souvent les minorités qui ont fait avancer les choses dans la construction plutôt que les destructions...

Nous quittons donc amèrement cet espace de débats collectifs, mais ne doutons pas que notre retard **CFTC** de 0,06 % sera comblé avant le prochain radar et que notre CCN51 sera encore utile et performante. ■

Denis Lavat
Secrétaire Fédéral Adjoint
Edmond Matuszak
Négociateur

© Fotolia

REPRÉSENTATIVITÉ

La CFTC affirme la poursuite de son action !

La **CFTC**, première organisation à l'origine de la Convention Collective Nationale du 15 mars 1966, ne siégera plus désormais au sein de la Commission Nationale Paritaire de Négociation suite à l'arrêté de représentativité de juillet 2017.

L'investissement de notre **CFTC** au sein de la CNPN ainsi que de la CNPTP* en faveur des salariés les plus démunis est reconnu par l'ensemble des partenaires sociaux, mais la loi sur la représentativité s'applique désormais à notre secteur qui nous conduit à être écarté d'un champ dont nous avons été à l'initiative il y a un peu plus d'un demi-siècle.

Cependant, nous continuerons à accompagner l'ensemble de nos militants et adhérents afin de porter toujours plus haut la voix **CFTC**. Aujourd'hui, l'ensemble des sections **CFTC** présentes au sein des associations demeurent représentatives sur la base de leurs élections professionnelles.

C'est pourquoi, nous devons continuer ce travail de fond qui est mené au quotidien par l'ensemble des militants.

La Fédération, via ses syndicats départementaux, est résolue à maintenir et accentuer cet engagement.

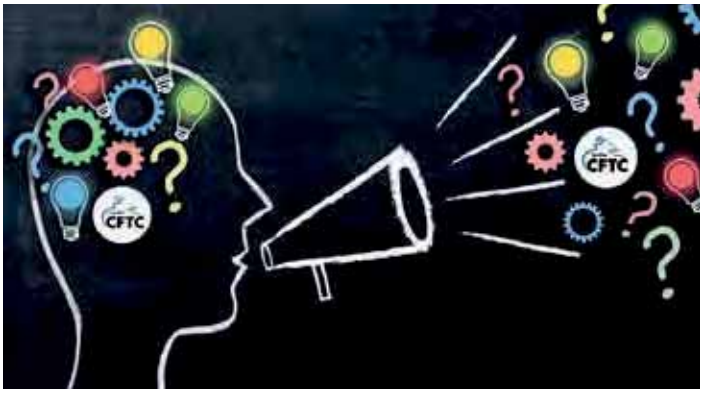
La volonté fédérale consistera à développer notre maillage territorial en créant des nouvelles sections. Nos résultats démontrent que lorsque nous sommes présents, les résultats sont satisfaisants.

Ce constat doit nécessairement nous encourager à poursuivre nos efforts.

À cet effet :

- Nous continuerons à vous accompagner ;
- Nous poursuivrons nos actions visant à rester force de propositions ;
- Nous continuerons à vous informer ;
- Nous maintiendrons nos services en faveur de nos forces vives pour les aider à se développer.

Les aléas de cette loi scélérate ne doivent surtout pas nous décourager. Ne nous résignons pas. Nos objectifs de développement s'inscrivent sur le moyen/long terme. Nous pouvons y parvenir, portés par la force de nos convictions et notre engagement à servir et représenter les salariés du secteur dans un contexte social et conventionnel en plein bouleversement. Certains de votre confiance. ■



© Adrian - Fotolia

Régis Bielak
Emmanuel Delafargue
Ali Laazaoui
Éliane Lonco
Jean-Marie Scharff
Négociateurs

CNPTP : Commision Nationale Paritaire technique de Prévoyance.*
CNPN : Commision Nationale Paritaire de Négociation.*

© D.R.

MOBILISATION AU CH SAINT JEAN-DE-DIEU

L'exigence de moyens afin de remplir leurs missions et leurs métiers dans de bonnes conditions.

Suite à l'annonce d'une réorganisation des activités et du fonctionnement des services au Centre Hospitalier Saint-Jean de Dieu, l'intersyndicale **CFTC**–CFDT–CGT-SUD de la Fondation ARHM a déposé un préavis de grève appelant tous les salariés à se mobiliser du 22 Juin au 22 Juillet 2017. **Les revendications portaient notamment sur :**

- L'arrêt des suppressions de postes ;
- L'abandon des projets de restructuration ;
- L'amélioration des conditions de travail et de prise en charge des usagers qui ne cessent de se dégrader.

Et ce sur l'ensemble des pôles de la Fondation ARHM.

Environ 120 salariés se sont ainsi réunis le 11 Juillet à Lyon afin de faire entendre leur voix et peser sur les décisions de la direction. Une délégation a été reçue.

Les salariés de Saint-Jean de Dieu font, aujourd'hui, les frais des économies réalisées par les fermetures, en 2012, des Centres Médico-Psychologiques et des Centres d'Accueil Thérapeutique à temps partiel.

Pour la **CFTC**, les orientations stratégiques de la direction ne sont ni plus ni moins qu'un plan social « déguisé ». Pour la section syndicale **CFTC**, la direction est directement responsable de cette baisse de dotation de l'ARS* par leur inaction sur la durée moyenne de séjour plus longue que la moyenne nationale et le manque d'anticipation des remarques faites par les services de tutelles.

La **CFTC** attend de pied ferme la réunion du Comité d'Entreprise qui se déroulera le 29 septembre. Une nouvelle mobilisation est prévue si les annonces faites par la direction ne sont pas à la hauteur des attentes de la **CFTC**. ■

Linda Benmouma
Déléguée syndicale
Frédéric Fishbach
Secrétaire Général Adjoint

ARS : Agence Régionale de Santé.*

LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU SECOURS CATHOLIQUE

© D.R.

*L'équipe **CFTC** : de gauche à droite Michel Thuveny, Cathy Wieczorek, Hermine Metias, Houria Miraucourt, Marie Françoise Rosso, Dominique Priam, Rachida Saidi, Sandrine Szymczak, Aurélie Dufour et Stéphanie Bloudeau.*

UNE BELLE RÉUSSITE !

La **CFTC** se félicite des résultats obtenus aux élections professionnelles du Secours Catholique. Les élections se sont déroulées du 7 au 14 juin 2017 par vote électronique. Ces résultats sont d'autant plus satisfaisants puisqu'ils ont été obtenus malgré l'arrivée d'un nouveau syndicat !

La **CFTC** a bien progressé par rapport aux précédentes élections puisque la représentativité obtenue est désormais de **30%**.

Cette dernière a permis à la section d'obtenir un **siège supplémentaire au Comité d'Entreprise et deux sièges supplémentaires au CHSCT*.** Nous sommes déjà sur l'objectif des 3 prochaines années : réussir dans le collège cadre. En effet, cette fois encore, nous n'avons pas réussi à obtenir un siège cadre, mais nous allons accentuer notre communication auprès de ce collège. A travers cet objectif, nous souhaitons améliorer le bien-être de tous les salariés. ■

Michel Thuveny
*Notre représentant **CFTC** dans l'établissement*

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.*

CCN51

PRIME D'ANCIENNETÉ

Je suis agent de service dans un établissement hospitalier adhérent à la FEHAP* depuis 10 ans. L'an dernier j'ai terminé ma formation d'Aide-Soignante et mon employeur m'a fait un avenant au contrat de travail. Depuis cet avenant, je n'ai plus ma prime d'ancienneté qui était de 9% au moment du changement de mon contrat de travail. Est-ce normal ? **Sylvie V.**

Bonjour Sylvie,

Depuis la recommandation patronale, lors d'une promotion d'un salarié à un nouveau métier, la prime d'ancienneté n'est plus forcément maintenue.

La promotion est la situation d'un salarié qui quitte son ancien métier pour accéder à un nouveau métier affecté d'un coefficient de référence supérieur au coefficient de référence dont il était antérieurement détenteur. À l'occasion d'une promotion, le salarié bénéficie d'une augmentation en brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien métier et le nouveau métier. Cette augmentation s'apprécie au jour de la promotion. Les éléments de rémunération à prendre en compte pour s'assurer de cette augmentation minimum sont les suivants :

- ***au titre de l'ancien métier :*** *le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, majoré de l'ancienneté, du complément technicité, lorsqu'il existe, ainsi que, le cas échéant, des indemnités de carrière et différentielle visées à l'article 08.01.1 et de l'indemnité de promotion, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération ;*
- ***au titre du nouveau métier :*** *le salaire de base, tel que défini à l'article 08.01.1, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.*

FEHAP : Fédération des établissements hospitaliers & d'aide à la personne.*

Dans l'hypothèse où l'écart entre l'ancien et le nouveau métier, déterminé conformément aux alinéas précédents, n'est pas au moins égal à 10 %, il est mis en place une indemnité de promotion afin d'atteindre l'augmentation minimum de 10 %.

Prenons votre cas, le coefficient de référence de votre ancien métier était 306 points FEHAP et le coefficient des Aides-soignants était lors de votre promotion 351 points. Donc vous étiez bien dans le cas de la promotion au terme de la CCN51.

Le calcul de l'indemnité de promotion se fait en comparaison entre l'ancienne situation et la nouvelle à temps de travail constant :

COEFF. DE RÉFÉRENCE : *(**avant** reclassement)*	306	1 347,32 €
Agent de soins		
Indemnité Minimum CCN :		115,68 €
Ancienneté :	9%	131,67 €
Salaire Brut :		**1 594,67 €**

COEFF. DE RÉFÉRENCE : *(**après** reclassement)*	351	1 545,45 €
Aide-Soignant		
Compléments :	11	48,43 €
Ancienneté :	0%	
Salaire Brut :		**1 593,89 €**

Par conséquent, votre employeur aurait dû appliquer une indemnité de promotion.

Pour le calcul de l'indemnité de promotion :

- *(Ancien Salaire Brut + (Ancien salaire brut X 10%)) - Nouveau Salaire Brut = Montant Ind. de promotion*

(1 594,67 + (1 594,67 € X 10%)) -1 593,89 € = 1 594,67 + 1 59,47 € - 1 593,89 € = 160,25 €
Donc une indemnité de promotion, au moment du changement de 160,25€ converti en valeur du Point FEHAP soit 36,40€.

Pour répondre à votre question, oui il est normal que vous n'ayez plus votre prime d'ancienneté par contre votre employeur aurait dû appliquer une indemnité de promotion. ■

Frédéric Fishcbach
Secrétaire Général Adjoint

SECTEUR BAD

UNE TISF* EN COLÈRE...

LA BAD* NE SE RÉSUME PAS QU'AUX PERSONNES ÂGÉES !

Le secteur famille est tout aussi en difficultés : baisse d'heures dans certains départements (notamment en IDF, quid de la protection de l'enfance), appels à projets qui affaiblissent les associations d'interventions sociales familiales, mauvaises gestions de certaines associations qui mettent en péril les salariés... Nous sommes des travailleurs sociaux sur de l'aide à domicile, la tarification horaire ne convient pas à nos missions : demande t-on à une ASS (Assistante sociale) ou un (Éducateur spécialisé) de faire signer les heures ?
Le secteur famille peut tirer la Branche vers le haut, mais en ne considérant que le secteur PA (personnes agées), on la tire vers le bas !
La volonté de l'ensemble des salariés, du secteur famille de la BAD,
est de changer de CC (Convention Collective) et de quitter la BAD ! **Laure B.**

Bonjour,

*La Fédération **CFTC** Santé-Sociaux partage le constat des difficultés auxquelles sont affrontées les TISF. Cependant nous ne pouvons partager la conclusion qui serait de sortir le secteur famille de la branche de l'aide à domicile (BAD) et de changer de convention collective.*
En effet, ces salariés sont suffisamment isolés pour ne pas les isoler encore plus dans une convention où les TISF ne seraient ni connus, ni reconnus.
Nous souhaitons continuer à nous mobiliser pour défendre le secteur de la famille au sein de la BAD car ce secteur ne doit plus être le parent pauvre de cette convention collective.
Mais pour y parvenir chacun doit se mobiliser, et nous serons ralentis dans nos actions tant que tous les TISF n'apprendront pas à dire NON : NON aux missions qui ne relèvent pas de leur métier, mais aussi NON aux nouveaux métiers qui sont confiés à d'autres salariés.
Nous ne pourrons réussir à faire reconnaître le métier de TISF que si nous continuons à unir nos forces. ■

Aline Mougenot
Secrétaire Générale Adjointe

BAD : Branche de L'Aide à Domicile.*
TISF : Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale.*

AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

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

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

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

EXPERTISE

ACCOMPAGNEMENT

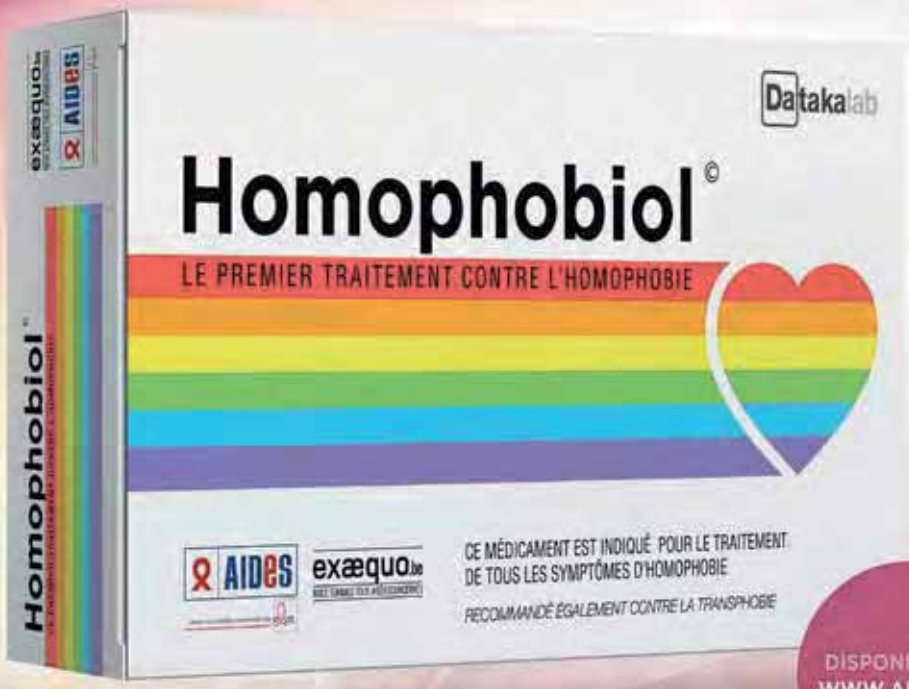
PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

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

GIE La Mondiale Groupe - GIE - Membre d'AG2R LA MONDIALE - 32, avenue Emile Zola 59370 Mons-en-Baroeul - 445 331 192 RCS Lille Métropole.
Crédit photo : Le Square (Franck Benausse) - 022017-59203

Contre l'homophobie, on n'est jamais trop aidé.



DISPONIBLE SUR WWW.AIDES.ORG

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

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

AIDES
Membre de la Coalition Internationale Sida PLUS

exæquo.be
NOUS SOMMES TOUS #SÉROCONCERNÉS