

## Le secteur "Négociation"

Nous vous proposerons dans les prochains articles sur la négociation d'identifier les champs communs et les champs spécifiques de chaque Convention Collective, tout en continuant à vous tenir informés de l'actualité.

Une cinquantaine de négociateurs de votre fédération intervient dans **18 conventions**.

Différents niveaux existent sur le plan national :

- les **conventions de branche** (la branche étant un secteur d'activité),
- les **conventions nationales de travail** qui couvrent de nombreuses entreprises,
- les **conventions d'entreprise** : la Croix-Rouge Française, l'Établissement Français du Sang (EFS).

La majorité des conventions qui nous concernent sont des conventions de branche exceptées celles des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC), CC 66, Croix-Rouge Française, CC 65 et CC 51.

Les conventions de branche sont :

- la branche associative sanitaire, sociale et médico-Sociale (UNIFED) regroupant la Croix-Rouge Française, la CC 51 pour les établissements FEHAP, les CLCC, la CC 66 pour les établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
- l'Aide à Domicile (qui comprend l'Aide à Domicile en Milieu Rural (ADMR), les organismes d'aides ou de maintien à domicile, les personnels des organismes de travailleuses familiales)
- l'Animation
- le Tourisme Social et Familial
- les Cabinets Médicaux
- les Centres Sociaux et Socioculturels
- la Fédération de l'Hospitalisation Privée à caractère commercial (FHP)
- les Foyers de Jeunes Travailleurs (FJT)
- les Missions Locales
- la Mutualité
- les Laboratoires d'Analyses Médicales (LAM)
- les Prothésistes dentaires
- les Cabinets dentaires.

## FEHAP

Chaque organisation syndicale a fait connaître à la commission paritaire ses priorités de négociation pour l'année 2006.

**La CFE-CGC propose 3 thèmes prioritaires :**

### Les salaires

- Rattrapage du gel des salaires de 2,58 % pour cause de 35 heures.
- Mesures catégorielles 2005 effectives dans la Fonction Publique mais non encore transposées à la FEHAP.
- Indemnité exceptionnelle de sommet de grade pour les salariés n'ayant bénéficié d'aucun avancement à l'ancienneté en 2003, 2004 et 2005, ce qui est notamment le cas dans les établissements FEHAP pour les personnels auxquels une indemnité différentielle a été appliquée au moment de la mise en place de la classification rénovée au 1<sup>er</sup> juillet 2003.
- Augmentations au titre de 2006 en parité avec l'ensemble du dispositif retenu pour la Fonction Publique (majoration de la valeur du point, attribution d'un point d'indice supplémentaire, mesures statutaires catégorielles et mesures sociales).

### La classification conventionnelle

La CFE-CGC demande une révision cohérente sur l'ensemble de la classification des personnels d'encadrement dans la filière soignante et la filière éducative et sociale. Une révision qui doit enfin tenir compte des reclassements effectués, pour ces personnels, dans la Fonction Publique Hospitalière (protocole filières du 14 mars 2002) et reconnaître les diplômes, les qualifications et les responsabilités.

### La prévoyance

Les négociations en 2004 et 2005 n'ont pas permis de mettre en place un régime unique géré par des organismes de prévoyance désignés à cet effet. Les établissements dont les comptes sont déficitaires subissent donc des redressements tarifaires allant de 20 à 70 %.

FFASScopie Lettre Trimestrielle  
de la Fédération Française de la Santé,  
de la Médecine et de l'Action Sociale  
FFASS CFE-CGC

Numéro de Commission Paritaire  
3451 D 73 S

Directeur de la Publication :  
Serge Lavagna  
Rédacteur en Chef : Claude Dumur  
Réalisation : Mireille Cuénot

Edition  
39 rue Victor Massé - 75009 PARIS  
Tél. : 01 48 78 49 49  
Fax : 01 40 82 91 31  
Email : [ffass@cfecgc.fr](mailto:ffass@cfecgc.fr)  
Site Internet : [www.ffass-cfecgc.com](http://www.ffass-cfecgc.com)

Impression  
LM GRAPHIE - 75018 PARIS

Routage  
CPF ATELIER ROUTAGE - 75017 PARIS

Prix du numéro 3 €  
Abonnement annuel 10 €

Les salariés supportent en conséquence une perte supplémentaire de pouvoir d'achat par le fait d'un relèvement de leurs cotisations de prévoyance.

Les problèmes relatifs à la prévoyance ont été évoqués lors de la dernière Assemblée Générale de la FEHAP. Souhaitons qu'un accord puisse intervenir rapidement.

#### Sur ces 3 thèmes la FEHAP :

- propose une simple augmentation de la valeur du point de 0,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006 !

- soumet, au coup par coup, une kyrielle de projets d'avenants, inacceptables, concernant un nouveau positionnement des emplois qui lui posent problèmes...

- refuse de reprendre les négociations en matière de prévoyance tant que son Conseil d'Administration n'a pas reçu mandat de l'Assemblée Générale.

La route va être longue...

#### CC 66

Après quelques commissions paritaires mouvementées, les négociations vont reprendre sur la refonte des classifications, les employeurs ayant abandonné l'idée d'instaurer une partie de rémunération "au mérite".

Les augmentations générales pour 2006 (valeur du point) seront également à l'ordre du jour de la prochaine commission paritaire, le 23 mai 2006.

#### UNIFED

- Les partenaires sociaux négocient actuellement la possibilité de monétariser, sous forme de complément de rémunération (immédiate ou différée), les jours placés sur le Compte Epargne Temps. Cette négociation se poursuivra lors de la prochaine commission paritaire, le 30 mai 2006.

- L'accord relatif à l'indemnisation des astreintes (2005-04) qui a été refusé à l'agrément ministériel, fait actuellement l'objet de discussions entre l'UNIFED et la DGAS. Les partenaires sociaux n'envisagent pas de renégocier cet accord et tentent d'obtenir du Ministère qu'il revoit sa position.

- L'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (2005-01) a été étendu. Il devient donc obligatoirement applicable pour tous les employeurs relevant du champ d'application de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif.

#### CROIX-ROUGE FRANÇAISE

La valeur du point passe à 4,29 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, soit une augmentation de 1,3 % (0,8 % au titre du rattrapage 2005 et 0,5 % à valoir sur 2006).

#### CLCC

Un avenant (2006-01) portant révision de certains articles relatifs aux praticiens des CLCC a été signé par deux organisations syndicales seulement (CFDT - CFTC).

Cet accord revalorise la rémunération des praticiens non-spécialistes des centres ainsi que l'indemnisation des gardes et astreintes des praticiens.

La CFE-CGC n'a pas signé cet avenant car les employeurs n'ont pas pris en compte sa demande d'amélioration de la situation du personnel non médical.

#### CC 65

L'avenant 12-2005 qui avait pour objet la revalorisation de la valeur du point de 0,8 % au 1<sup>er</sup> mars 2006 a été refusé à l'agrément ministériel au motif que l'augmentation envisagée était supérieure en niveau et en masse à celle arrêtée pour la Fonction Publique Hospitalière.

#### FHP

Les difficultés persistent : les employeurs ont mis en place unilatéralement un Organisme Collecteur de la Taxe Professionnelle (OCTA), déclenchant l'indignation de l'ensemble des organisations syndicales.

Au plan salarial, la FHP propose une augmentation de 1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2006, bien loin de ce qui est nécessaire pour rattraper le retard par rapport à la Fonction Publique et au privé à but non lucratif.

#### LAM

Un accord salarial a été conclu augmentant les salaires de 2,5 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

#### CABINETS MÉDICAUX

L'avenant n° 41 relatif au cahier des charges du régime de prévoyance a été étendu, et donc rendu obligatoire pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la CCN des Cabinets Médicaux.

#### MUTUALITÉ

- La valeur du point est fixée à 7,33 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2006, soit une augmentation de 1,5 %.

- L'UGEM a dénoncé le régime de prévoyance prévu par la Convention Collective. Une négociation s'engage pour définir de nouvelles garanties de prévoyance. Les dispositions dénoncées demeurent en vigueur jusqu'en juin 2007.

#### AIDE À DOMICILE (BAD)

L'année 2006 devrait être celle de la Convention Collective Unique.

Un accord de méthode sur les négociations 2006 a été signé, les discussions sur la politique salariale ont été repoussées à la prochaine réunion pour tenir compte des mesures annoncées sur le plan national.

Refus par la commission d'agrément de l'accord du 25 octobre 2005 sur le temps de travail modulé.

Extension de l'avenant du 15 décembre 2004 sur la prévoyance par arrêté du 1<sup>er</sup> février 2006.

Négociations sur les indemnités kilométriques, passage à 0,33 €.

Ouverture au lucratif ? L'ensemble des organisations syndicales réaffirme son opposition à cette proposition.

#### MISSIONS LOCALES ET PAIO

Un avenant (n° 24) a été signé, relatif aux dispositions spécifiques aux cadres. Il est possible d'en obtenir copie sur simple demande à la FFASS. ▶

## ANIMATION

Cinq avenants ont été étendus et leurs dispositions sont donc rendues obligatoires pour tous les employeurs du secteur de l'animation :

- n° 87 modifiant la grille de classification et les modalités de classification des salariés.
- n° 88 modifiant l'accord sur la formation professionnelle, et tenant compte des exclusions introduites par le Ministère dans l'arrêté d'extension.
- n° 90 concernant les règles de maintien du salaire en cas d'arrêt maladie.
- n° 91 fixant à quatre ans la durée des mandats des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.
- n° 92 modifiant l'accord sur la formation professionnelle, suite à l'ordonnance du 2 août 2005.

## TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

Sont proposés à la signature des organisations syndicales :

- Un avenant salarial (n° 46) qui prévoit une augmentation forfaitaire de 23 € pour tous au 1<sup>er</sup> juillet 2006 et une revalorisation de 1 % au 1<sup>er</sup> janvier 2007. La CFE-CGC n'a pas signé cet avenant qui accentue encore l'écrasement hiérarchique de la grille.
- Un avenant (n° 47) relatif à la mise à la retraite des salariés entre 60 et 65 ans. La CFE-CGC n'a pas signé cet avenant car il ne laisse pas la liberté de choix au salarié.

## CENTRES SOCIAUX ET SOCIOCULTURELS

L'avenant relatif à la journée de solidarité a été étendu. Il prévoit, en application de la loi relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des

personnes handicapées, que la durée annuelle de travail est augmentée de 7 heures pour les salariés à temps plein (au prorata temporis pour les salariés à temps partiel).

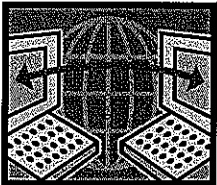
## FJT

La CFE-CGC, la CGT et FO ont usé de leur droit d'opposition contre l'avenant n° 13 qui est, en conséquence, annulé dans son entier. Cet avenant qui prévoyait une augmentation salariale plus que modeste, modifiait aussi la grille de classification dans le sens d'un écrasement de cette dernière inacceptable pour les cadres. ■

**Eric Brasseur**  
Conseiller Technique

juriform@ffasscfecgc.com.fr

## INFOS PRATIQUES



### DES SITES POUR PLUS D'INFORMATIONS À VOS ORDI !

La Fédération et les syndicats qui la composent se dotent petit à petit de sites très utiles, à consulter régulièrement. Vous y trouverez une multitude d'informations intéressant votre secteur d'activité.

Le dernier en date, particulièrement bien documenté, est celui du SNPI. Nous vous invitons à le consulter sans tarder.

**www.snpi-cfecgc.com**

SNPI (Syndicat National des Professionnels Infirmiers)

Liste des autres sites à votre disposition :

**www.snc3s-cfecgc.fr**

SNC3S (Syndicat National des Cadres du Secteur Sanitaire et Social)

**www.sgpc-cfe-cgc.com**

SGPC (Syndicat Général des Praticiens-Conseils des organismes de Sécurité Sociale)

**www.fnms.org**

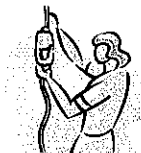
UNMS (Union Nationale des Médecins Salariés)

**www.ffass-cfecgc.com**

FFASS

**www.cfecgc.org**

CFE-CGC



### CHANGEMENT D'ADRESSE

**AYEZ LE RÉFLEXE !**

Chers amis lecteurs,

Pensez à nous communiquer au plus tôt, par le moyen de votre choix,

tél : 01 48 78 49 49

email : ffass@cfecgc.fr

télécopie : 01 40 82 91 31

tout changement vous concernant :

- nom
- adresse de domicile
- téléphone, portable, email
- adresse professionnelle
- fonction, départ à la retraite, etc...

ceci afin de mettre à jour le fichier informatique fédéral et nous permettre ainsi d'actualiser vos coordonnées en vue de mieux vous servir.

# Campagne pour un Ordre Infirmier

La proposition de loi des députés Mallié et Briot portant création d'un ordre national des infirmiers a été **approuvée le 5 avril par la Commission des Affaires Culturelles, Familiales et Sociales de l'Assemblée Nationale**, et sera examinée par le Parlement au mois de juin.

**L'**Ordre élaborerait un code de déontologie, tiendrait le tableau des infirmiers, réaliserait le suivi de la **démographie de la profession**, diffuserait les **règles de bonne pratique** en soins infirmiers et serait consulté sur les **textes législatifs et réglementaires concernant la profession**.

La Fédération Santé Social CFE-CGC est favorable à la création d'un Ordre Infirmier, car dans un milieu constitué de **professions réglementées**, il est normal que les salariés éprouvent le besoin de s'exprimer également comme professionnels de santé. Pour nous, **il ne s'agit pas d'une démarche corporatiste**, mais de doter cette profession d'une **instance capable d'exprimer une vision infirmière de la politique de santé**.

L'exemple des **nombreux pays européens dotés d'un ordre infirmier** est parlant. De part sa formation en santé publique, ses compétences en prévention, et son savoir-faire en éducation de la santé, l'infirmière a beaucoup à apporter pour une **meilleure prise en charge des besoins de santé de la population**.

L'année dernière, le SNPI a organisé de nombreuses réunions dans toute la France, grâce à l'aide des Sections CFE-CGC des hôpitaux. Cette campagne a bénéficié d'une **large couverture médiatique**, et a impressionné les parlementaires et le Ministère.

Nous sommes la seule confédération à soutenir ce projet, les autres organisations représentatives étant hostiles au principe d'une cotisation obligatoire. Mais un collectif d'associations infirmières s'est constitué, et a organisé des Etats Généraux Infirmiers le 26 janvier 2006.

Depuis plusieurs semaines, la FFASS se livre à une **campagne de sensibilisation des députés**. Nous avons rencontré le Président du Groupe UMP, les principaux responsables de la Commission des Affaires Sociales, les rédacteurs de cette proposition de loi, sans oublier le **Ministre et les Conseillers de son Cabinet**, ainsi que les directions du Ministère.

Le **rapport Couty**, rendu mi-mars au Ministre, préconisait la création d'un "conseil infirmier" de deux niveaux (régional et national). **La FFASS a écrit à tous les députés pour proposer des amendements**.

Nous sommes satisfaits de voir que cette proposition reprend nos demandes, à savoir un **ordre** (et non un conseil ou un office) comme pour les kinésithérapeutes et les pédicures, et que cette structure soit dotée de **trois niveaux**, **l'échelon départemental répondant au besoin de proximité**.

Le 5 avril, la **Commission des Affaires Sociales a adopté une trentaine d'amendements**. En particulier, les députés ont jugé qu'une **"surreprésentation des infirmiers libéraux au sein des conseils ne se justifiait pas"**, ce qui était une demande de la FFASS, qui propose que **les collègues soient représentés à due proportion des effectifs**.

Par contre, nous n'avons pas encore eu satisfaction sur le nombre de collègues, mais nous aurons d'autres occasions d'y parvenir d'ici le passage du texte au Sénat. Le texte actuel prévoit **trois collèges** (public, privé, libéral) mais il nous semble indispensable de rajouter :

- un **collège cadre** (qui existe déjà dans la Commission des Soins des hôpitaux),
  - un **collège santé mentale**,
  - un **collège des spécialisés** (titulaires d'un second diplôme : IADE, IBODE, puéricultrices),
- afin de **permettre l'expression des spécificités**.<sup>(1)</sup>

Pour plus de détails, vous pouvez consulter tout le dossier (débats parlementaires, rapport Couty, proposition de loi, amendements CFE-CGC) sur le site <http://www.snpi-cfeegc.com>.<sup>(2)</sup>

Vous pouvez également vous inscrire à sa newsletter gratuite pour continuer à être informé sur l'actualité infirmière. ■

**Thierry Amouroux**  
Président du SNPI

Responsable de la Section Centrale de l'AP-HP

<sup>(1)</sup> A titre de comparaison :

- Le décret du **07/07/05** prévoit, pour la Commission Médicale d'Etablissement (CME) d'un CHU, **54 membres** désignés au sein de **21 collèges**.
- L'Ordre des Pharmaciens compte aujourd'hui **7 sections pour 72 737 membres** (titulaires d'officine, industrie, distribution en gros, adjoints d'officine, outre-mer, biologistes, établissements de santé ou médico-sociaux).

<sup>(2)</sup> Vous y trouverez également de nombreux documents (grilles de salaire, droits des agents, guide retraite, répertoire des métiers) et dossiers (Nouvelle Gouvernance, VAE, LMD, RTT, conditions de travail, exercice professionnel).

# DIF, deux ans après...

La loi du 4 mai 2004 a instauré de nouvelles règles relatives à la formation professionnelle dont certaines soulèvent encore bien des questions, c'est notamment le cas du **Droit Individuel à la Formation (DIF)**.

Élément soi-disant "phare" de cette loi, ce dispositif laisse les salariés et les employeurs perplexes, notamment dans nos secteurs d'activités. Aussi il nous paraît opportun de vous apporter tous les éléments nécessaires pour **comprendre et mettre en œuvre un DIF**.

### ► Définition

Le DIF permet à un salarié titulaire d'un contrat de travail de bénéficier d'actions de formation rémunérées ou indemnisées d'une durée égale à 20 H par an, cumulable sur 6 ans, soit un total de 120 H. Pour les salariés à temps partiel la durée du droit est calculée prorata temporis.

Tous les ans, l'employeur doit informer le salarié, par écrit, du total des droits acquis au titre du DIF.

Bien qu'intitulé "droit", le DIF n'est pas "un droit de formation", mais "une demande de droit individuel de formation" qui doit être négociée préalablement avec l'employeur qui peut refuser durant deux exercices civils consécutifs. A l'issue de ces années, vous pourrez faire votre demande de DIF auprès de l'OPCA ou de l'OPACIF, et elle deviendra alors prioritaire en terme d'instruction du dossier mais pas prioritaire en terme d'acceptation.

**Les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage ne sont pas bénéficiaires du DIF.**

**Les salariés bénéficiaires d'un contrat type CEC peuvent être éligibles au titre du DIF, il est toutefois prudent de se renseigner auprès de l'OPCA pour confirmation du financement.**

### ► Rémunération ou allocation

Si les actions de formation réalisées dans le cadre du DIF se font durant le temps de travail, le salaire est maintenu dans sa totalité.

Par contre si elles ont lieu en dehors du temps de travail, le salarié perçoit une allocation de formation égale à 50 % du salaire net (calculé sur les 12 derniers mois).

### ► Actions de formation

Désolée pour celles et ceux qui pensaient profiter de ce droit pour se perfectionner en plongée sous-marine ou pour s'initier à la préparation de sushi auprès d'un chef japonais, les actions de formation doivent être celles retenues et définies comme prioritaires dans les accords de branche dont vous relevez.

A défaut d'un tel accord, les actions permettant l'exercice d'un DIF sont :

- les actions de promotion,
- les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances,
- les actions de qualification permettant d'acquérir une qualification enregistrée dans le RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles), une qualification reconnue dans une convention collective, ou une qualification figurant sur la liste d'une CPNE (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi) de branche.

## ► Mise en oeuvre

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié qui doit faire sa demande par écrit à l'employeur, en courrier recommandé ou remis en main propre. Cette demande doit être relativement précise et comporter :

- le nom de l'organisme de formation retenu (avec le numéro de la déclaration d'activité),
- la nature de la formation,
- les dates, la durée, le lieu,
- le montant du coût pédagogique et des frais annexes (transport, repas, hébergement),
- si le DIF est exercé en partie durant le temps de travail, la demande doit aussi inclure les périodes prévues pendant et hors temps de travail.

L'employeur est tenu de répondre dans un délai de 30 jours. Passé ce délai, une non réponse équivaut à une acceptation (art. L. 933-3 du Code du Travail).

L'employeur peut accepter sans réserve, il peut aussi revoir avec le salarié les modalités de mise en oeuvre pour aboutir à une "co-décision" et il peut tout simplement refuser.

L'employeur doit notifier son refus par écrit en exprimant son désaccord sur le choix de la formation sans autre obligation de justification.

## ► Financement

Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais pédagogiques et frais annexes sont imputables sur la participation à la formation professionnelle.

En principe, dans le cadre d'un DIF hors temps de travail, l'allocation de formation et les frais pédagogiques sont mobilisés sur le plan.

Les frais annexes (déplacement, repas, hébergement) sont mobilisés sur le 0,5 % au titre des périodes et contrats de professionnalisation.

## ► Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), **l'employeur doit informer le salarié licencié** de ses droits au titre du DIF, et ce dans la lettre de licenciement (Art. L. 933-6 du Code du Travail).

Le salarié peut alors demander à bénéficier au titre du DIF d'un bilan de compétences, d'une formation ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Il doit en faire la demande **avant** la fin de son préavis.

En cas de démission, **l'employeur n'est pas tenu d'informer le salarié démissionnaire**. Toutefois le salarié peut en faire la demande, **avant** la fin du délai congé, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, d'une action de VAE ou d'une autre action de formation.

Si l'employeur accepte, il faut que l'action de formation prévue **début**e avant la fin du délai congé.

S'il n'y a pas d'accord entre les deux parties, les droits acquis sont perdus.

En cas de départ ou mise à la retraite les droits au titre du DIF sont **perdus**.

Pour terminer ce tour d'horizon, vous trouverez page suivante les particularités des DIF suivant les différents accords de branche de nos secteurs d'activités. ■

**Noëlle Raynier**  
Conseiller Technique

**Besoin d'aide :**

**[www.unifaf.fr](http://www.unifaf.fr)**  
**[www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)**  
**[www.formahp.com](http://www.formahp.com)**

## Comparatif DIF - dans quelques branches de notre secteur

BRANCHE	PENDANT ou HORS TEMPS DE TRAVAIL	ACTIONS PRIORITAIRES	TRANSFÉRABILITÉ
<p><b>UNIFED</b> (CCN 66, CCN 51, Croix-Rouge, Centres de lutte contre le cancer)</p>	<p><b>Hors temps de travail</b> Peut être réalisé <b>pour partie</b> pendant le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement et, à défaut de délégués syndicaux par accord individuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquérir une qualification plus élevée inscrite au RNCP</li> <li>- Acquérir une première qualification professionnelle inscrite au RNCP</li> <li>- Acquérir une formation qualifiante professionnelle figurant sur la liste CPNE</li> </ul> <p>Sont également éligibles des actions d'alphabétisation, d'acquisition de techniques et de compétences ainsi que des actions de perfectionnement aux langues, dans le cadre de l'activité exercée</p>	<p>ACTUELLEMENT NON TRANSFÉRABLE (des négociations sur ce thème sont prévues en 2006)</p>
<p><b>HOSPITALISATION PRIVÉE À CARACTÈRE COMMERCIAL</b></p>	<p><b>Hors temps de travail en principe</b> Pour tenir compte des contraintes d'organisation locale, peut se dérouler <b>pour partie</b>, pendant le temps de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évolution de carrière et de promotion individuelle</li> <li>- Acquisition, entretien et perfectionnement des compétences</li> <li>- Acquisition d'un diplôme ou titre reconnu dans la Convention Collective</li> <li>- Préparation ou mise à niveau pour l'examen d'entrée dans les écoles</li> <li>- Alphabétisation et apprentissage de la langue française</li> </ul>	<p>TRANSFÉRABLE DANS LES CONDITIONS SUIVANTES : dans le cadre d'un licenciement ou d'une démission les droits acquis sont transférés à hauteur de 50 % sous réserve que l'intéressé soit recruté dans un délai de 6 mois suivant la rupture de son contrat, dans une entreprise relevant du champ d'application de la FHP</p>
<p><b>ANIMATION</b></p>	<p><b>Hors temps de travail</b> Toutefois sa mise en œuvre peut s'effectuer en <b>tout ou partie</b> pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit entre l'employeur et le salarié</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle</li> <li>- Acquisition, entretien ou perfectionnement de ses connaissances</li> <li>- Acquisition de compétences ou d'une qualification plus élevée développant une meilleure employabilité</li> </ul>	<p>TRANSFÉRABLE dans une entreprise de la même branche avec disparition progressive du crédit en cas de non utilisation du DIF par le salarié sur une durée de 6 ans</p>
<p><b>MUTUALITÉ</b></p>	<p><b>Hors temps de travail</b> Peut être réalisé en <b>tout ou partie</b> pendant le temps de travail selon des modalités fixées par accord d'entreprise ou à défaut par accord écrit entre l'employeur et le salarié</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acquisition de développement des compétences</li> <li>- Action de promotion</li> <li>- Acquisition, entretien et perfectionnement des connaissances</li> <li>- Action de qualification</li> </ul>	<p>TRANSFÉRABLE dans le cadre d'une mutation volontaire, d'un reclassement ou d'un transfert du contrat de travail avec application de l'Art. L 122-12 du CT</p>

# Le malade imaginé

## LA CONTRE-VISITE PATRONALE

**B**onne nouvelle : arrêté pour maladie, votre employeur vous offre une consultation médicale gratuite, et à domicile en plus...

La faculté de faire contrôler l'arrêt-maladie du salarié exige que l'employeur verse, en vertu d'un texte légal (par exemple la loi de 78 sur la mensualisation, d'application générale) ou conventionnel (convention collective, accord de prévoyance), des indemnités complémentaires à celles de la Sécurité Sociale. Dans ce cadre, il va pouvoir mandater un médecin pour examiner le salarié, au lieu de repos indiqué par celui-ci et en dehors des heures de sortie autorisées.

### Champ de la contre-visite

Le médecin contrôleur patronal a pour mission de vérifier l'opportunité de l'arrêt de travail, et la pertinence de sa durée. **Les conséquences de son intervention sont limitées aux indemnités complémentaires de l'arrêt en cours**, et n'ont aucun effet direct sur les indemnités journalières CPAM. Nous noterons cependant que s'il estime l'arrêt injustifié, il doit transmettre ses conclusions motivées au contrôle médical de la CPAM (L 315-1 II Code Sécurité Sociale) qui doit théoriquement à son tour vérifier la justification de l'arrêt.

### Modalités

Le médecin n'est pas obligé d'avertir le salarié de son passage. Il doit cependant décliner sa qualité et mentionner le mandat reçu de l'employeur. Il peut examiner le dossier du salarié, mais ne peut prescrire aucun examen complémentaire ; il peut bien sûr examiner le salarié, toutefois celui-ci peut refuser tout examen douloureux dès lors qu'il a fourni au médecin l'ensemble de son dossier. En revanche, le salarié ne peut exiger la présence de son médecin-traitant.

### Contrôle non-effectué du fait du salarié

Si le salarié est absent ou refuse le contrôle, il court le risque de perdre ses indemnités complémentaires à partir du jour du contrôle et jusqu'à la fin de l'arrêt en cours. Il doit, s'il estime avoir un motif légitime d'absence ou de refus, en informer au plus vite l'employeur. Sont légitimes les absences pour consultations et soins médicaux ; ont été reconnus légitimes le refus d'un salarié qui a pu démontrer que le médecin avait tu son mandat patronal ainsi que celui d'un salarié qui, outre son arrêt-maladie, avait fait l'objet d'un avis d'inaptitude par le médecin du travail non-contesté par l'employeur. En revanche la production d'un avis du praticien-conseil de la Sécurité Sociale est inopposable à l'employeur sur ce point.

### Contrôle effectué mais négatif

Si le médecin estime l'arrêt injustifié ou trop long, les indemnités complémentaires sont interrompues immédiatement mais sans aucune rétroactivité (arrêt injustifié) ou à partir de la date future indiquée par

le contrôleur. Pour autant l'arrêt-maladie initial reste en vigueur, avec versement des indemnités journalières CPAM, et le salarié n'a aucune obligation de reprendre le travail en suivant l'avis du médecin contrôleur. Le salarié qui entend contester le résultat du contrôle peut demander en référé prud'homal la désignation d'un expert judiciaire pour trancher le litige.

### Suites du contrôle non-effectué ou négatif

En cas de nouvel arrêt de travail, même sous la forme de prolongation du précédent, les effets de la contre-visite tombent : le salarié récupère le droit aux indemnités complémentaires, l'employeur récupère le droit de faire procéder à une nouvelle contre-visite.

Par ailleurs le fait que le contrôle soit négatif ou qu'il n'ait pu être effectué pour absence ou refus du salarié, même sans motif légitime, ne peut fonder une sanction disciplinaire, a fortiori un licenciement. ■

**Eric Darzens**  
Conseiller Technique



# Paradoxe et syndicalisme

Travaillant une situation qui avait fait l'objet d'un devoir de psycho-pédagogie je faisais remarquer aux étudiants que les paradoxes et les contradictions qu'ils pouvaient relever dans le dossier n'étaient pas un obstacle à la compréhension mais en fait le moteur de celle-ci.

En bons cartésiens nous sommes tentés de centrer l'action sur la résolution du paradoxe. Pourtant ce serait détruire sa fonction et les potentiels dont il est porteur. C'est en s'appuyant sur le paradoxe que l'on peut construire des hypothèses et opérationnaliser des actions.

En quoi cela pourrait-il avoir un lien avec la question du développement syndical ? Obscur... Non, pas tant qu'il y paraît.

**P**renons les discours qui sont tenus sur une situation, à défaut d'être dans la situation. Ainsi, il est courant d'entendre que les maux de la société sont dus à l'individualisme. Nous serions en pleine crise du lien social, confrontés à un individualisme qui toucherait à l'égoïsme. Pourtant l'apparition de l'individu dans la culture moderne et la reconnaissance de l'autonomie sont saluées comme une avancée.

**La solidarité n'existerait plus.** Et de conclure qu'il faudrait que l'Etat se charge des valeurs de solidarité et de cohésion. C'est vite oublier qu'il y a à peine quelques décennies l'Etat était perçu comme dominateur et que ses "appareils" étaient producteurs d'aliénation. Si crise il y a, cela veut simplement dire que des décisions peuvent être prises.

Le lien social est souvent qualifié d'être en état de délitement, quand ce n'est pas d'être disparu. L'absence de solidarité déplorée est contredite par l'élan de générosité à chaque fois qu'une catastrophe est médiatisée. Ne serions-nous pas confrontés à des changements et à une complexité dans laquelle les repères anciens sont de peu d'utilité pour s'orienter ? Pourtant il est souvent demandé au salarié de s'adapter, de suivre le mouvement sous peine de se faire taxer de résistance au changement.

La culture de masse était au service de la standardisation dans l'économie industrielle. Le passage à la production de services induit le formatage de la relation. Le change est donné par des organisations de travail faisant appel à l'initiative et la créativité. La

revendication d'autonomie pourrait sembler satisfaite. Et nous voilà bien insatisfaits, comme le montrent les sondages.

## **La disparition des institutions est déplorée.**

Pourtant, travailleurs sociaux et paramédicaux n'avons-nous pas caractérisé nos institutions de totalitaires et souscrit peu ou prou aux mouvements de désinstitutionnalisation il y a quelques décennies ? Dans le même temps, pour être objectif, certains faisaient un distinguo entre l'institué et l'instituant ou encore entre institutions fermées et institutions ouvertes. Ils furent souvent taxés d'intellectuels abscons. L'instituant saluait la priorité du sujet autonome qui n'est autre que l'héritier de l'homme de la renaissance, du citoyen des lumières et de la révolution française. L'ouverture anticipait l'homme pluriel de la post-modernité ; celui-là même avec lequel nous avons à faire aujourd'hui. Que nous le voulions ou pas nous sommes passés de l'abscons rejeté à la complexité vécue.

Aujourd'hui les choses ne sont pas aussi évidentes que l'on voudrait nous le faire entendre. L'anathème de résistance au changement lancé par les managers libéraux - se pensant orthodoxes - est bien plus le trait d'un conservatisme d'un monde dont l'activité était centrée sur la production et la maîtrise de la nature alors que les derniers avatars d'un certain capitalisme patrimonial rendent la production matérielle accessoire par rapport à la question du développement financier.

Est-ce que ce sont les salariés qui résistent à l'hégémonie gestionnaire dévalorisant le travail ? Ou bien les managers qui ne veulent pas prendre en compte

le désir de construction et de réalisation de soi par le biais du travail, exprimé ou ressenti par les salariés ?

Quelques années auparavant nous étions confrontés à une autre forme de terrorisme, analytique dévoyé cette fois, qui lançait comme injonction : il faut que tu te remettes en cause. Paradoxe s'il en était dans la référence psychanalytique. Pourquoi penser que l'émergence d'un sujet et de sa parole pouvaient faire l'objet d'un ordre, sauf à contourner le fait que le changement ne se décrète pas ?

Ceux qui s'octroyaient le droit de telles injonctions résistaient à l'évidence que le changement est un "à venir" décidé par un sujet à partir d'une prise de conscience et d'une analyse des enjeux contradictoires de l'environnement et des rapports entretenus avec son environnement.

Si résistance aux changements il y a, elle ne se situe pas du côté de ceux qui refuseraient les injonctions mais de ceux qui ne tiennent pas compte des changements de ce qui est attendu des rapports sociaux et des rapports professionnels. En quoi la résistance au changement lancée par les managers à l'encontre des salariés est une résistance aux changements culturels et anthropologiques ?

**Le paradoxe managérial** est de souscrire, par le biais des organisations de travail, à l'individualisation tout en empêchant celle-ci d'aboutir. Si nous observons une individualisation, teintée de responsabilisation/culpabilisation des salariés par la fixation des objectifs individuels et les évaluations individuelles - alors que le travail se réalise dans le cadre d'un collectif - nous voyons en même temps la mise en place de procédures et de normes, quand ce n'est pas de certifications, qui instruisent des rapports tout aussi impersonnels les uns que les autres. Ils dépossèdent de l'initiative et du contrôle des effets de l'acte. L'autonomie se trouve réduite à une manipulation dont il convient d'apprendre à lire l'énoncé.

Alors que l'appartenance des individus à un ou quelques groupes clairement identifiables et stables dans le temps s'est modifiée pour une multiplication des appartenances au fil des exigences et des intérêts du moment, le manager demande un attachement exclusif à l'entreprise et à son catalogue de valeurs baptisé à tort d'éthique.

Si le management libéral fait preuve de résistance aux changements initiés simultanément par la société et les

individus, la démarche syndicale ne peut s'inscrire que dans la résistance à la résistance. En mathématique la multiplication des signes négatifs donne un résultat positif.

**La démarche syndicale consiste** à résister aux courants catastrophistes qui dénoncent l'absence ou la perte de lien social comme à ceux qui oeuvrent à sa disparition. L'entreprise, l'établissement, le service ne sont pas des lieux de travail individuel mais un espace où l'apprendre à travailler ensemble préfigure l'espace politique démocratique "à venir" du vivre ensemble. Le lien de type associatif, aujourd'hui souvent malmené par les associations, donne le cadre pour l'action syndicale.

Le paradoxe du développement syndical est d'être témoin d'une détérioration de la condition salariale et de ne pas voir les salariés se regrouper, débattre et formuler leurs attentes d'une amélioration de la qualité du travailler ensemble et s'engager syndicalement.

L'image du syndicalisme à développer est celle d'une participation à un environnement sociétal ouvert. Les militants, individus pluriels s'il en est, ne sont pas inféodés à une structure fermée. Ils donnent de la voix dans des groupements éphémères liés à une question en attente d'évolution. Ils doivent susciter et participer à tous les espaces de débats possibles en faisant valoir leur point de vue. Le débat syndical ne peut se cantonner à l'intérieur des sections ou de la fédération. Il doit s'inscrire en vecteur pour construire des repères et donner de la lisibilité aux contraintes dans lesquelles évoluent les salariés pour qu'ils puissent appuyer leurs revendications. Parions que beaucoup nous y rejoignent.

Depuis quelques décennies émergent des collectifs. Ils sont le signe d'un changement dans la constitution du lien social au sein d'une société qualifiée par Zygmunt Bauman de liquide et d'un changement dans la démocratie. De représentative cette dernière doit faire l'objet d'une réappropriation en devenant délibérative. Notre contribution au changement est de créer et de soutenir les délibérations fondatrices de revendications. ■

**Jean-Baptiste Plarier**  
Délégué Régional  
Nord de France

ffass-jbplarier@wanadoo.fr



## La protection juridique fédérale

# ASSISTANCE JURIDIQUE

## modalités pratiques

La FFASS met à la disposition de chaque adhérent un double dispositif :

### 1. Une assistance par le Service Juridique

a) **Des informations** : pour avoir des renseignements sur le droit du travail général, sur les conventions collectives.

b) **Des conseils** : en cas de difficultés liées à l'activité salariée de l'adhérent, pour avoir des indications sur la conduite à tenir en phase pré-contentieuse, quand on peut encore s'arranger à l'amiable...

### 2. Une prise en charge des frais de procédure

dans le cadre IMPÉRATIF suivant :

a) **Conditions tenant à l'adhérent** : il doit avoir une ancienneté d'adhésion de 6 mois à la date de naissance du litige, et être à jour de cotisation.

b) **Conditions tenant au litige** : seuls sont pris en charge les litiges liés à l'activité salariée et reposant sur des bases juridiques certaines, à l'exclusion des litiges liés à l'activité syndicale.

c) **Marche à suivre** : l'adhérent doit communiquer le plus rapidement possible le dossier complet du litige à la FFASS. Le dossier est ensuite transmis à l'organisme assureur pour accord.

→ Si l'adhérent veut désigner lui-même son avocat, même un avocat travaillant avec la CFE-CGC au niveau local (UR, UD...), il doit attendre d'être informé par la FFASS de l'accord de l'organisme assureur. Une fois cette condition remplie, l'adhérent pourra désigner l'avocat mais devra avancer les frais et sera remboursé dans la limite d'un plafond selon chaque type de procédure.

→ Si l'adhérent s'en remet au choix de l'organisme assureur, celui-ci désignera un de ses avocats correspondants sur place, qui prendra contact avec lui. Il n'aura pas à avancer les frais et sera intégralement couvert jusqu'à un plafond de 15 245,00 € de dépenses procédurales.

→ Dans les deux cas les sommes éventuellement allouées par jugement à l'adhérent au titre de l'article 700 NCPC reviennent de droit à l'organisme assureur. Les avantages financiers de la deuxième solution (choix de l'avocat par l'assureur) apparaissent clairement : l'adhérent n'aura aucun frais d'honoraire à régler quoiqu'il arrive.

**Eric Darzens**  
Conseiller Technique

#### IMPORTANT !

- Dans tous les cas de prise en charge par la protection juridique, il est nécessaire que l'adhérent informe la FFASS du déroulement de la procédure.
- L'adhérent ne doit en aucun cas (sauf extrême urgence) désigner un avocat ou exercer un recours préalablement à l'information de la FFASS sous peine d'être exclu du cadre de la protection juridique.

## La protection juridique confédérale

### PROTECTION JURIDIQUE "ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES"

La Confédération a signé avec la MACIF un contrat permettant, sous certaines conditions, la prise en charge partielle ou totale des **frais de défense (honoraires)** de l'adhérent poursuivi par un tiers en responsabilité pour faute, erreur, négligence ou omission, causée dans l'exercice de ses fonctions.

Sont notamment exclus : les actes de la vie privée, les accidents liés aux rayons ionisants et à la radioactivité, les détournements de fonds.

L'adhérent doit être à jour de cotisation et avoir une ancienneté de 6 mois à la date du fait générateur du litige.

Les dossiers doivent transiter par la FFASS et lui être transmis au plus tard deux semaines suivant la notification de l'assignation.