

PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE

CGT



ASSISES

du 4 OCTOBRE 2012

des PERSONNELS
OUVRIERS/EMPLOYÉS
PUBLIC/PRIVÉ

des FILIÈRES TECHNIQUES,
ADMINISTRATIVES,
SOIGNANTES.



LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.



**LA SOLIDARITÉ
EST UNE FORCE**



ÉDITO

4 DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

7 PRÉCARITÉ

9 CONDITIONS DE TRAVAIL

12 SOCIAL

14 GRILLES DE SALAIRE

21 FORMATION PROFESSIONNELLE

22 FICHES TECHNIQUES

Le 4 octobre 2012 vont se tenir les assises des ouvriers, employés de notre champ de la Santé et de l'Action sociale réunissant les secteurs privés et publics.

Quel est le sens de cette initiative de notre Fédération ?

Voici des mois, que dire des années, que les ouvriers et employés de nos établissements constituent les grands oubliés de toute mesure positive des pouvoirs publics et du patronat.

Niveaux des salaires, déroulement de carrière, précarité de l'emploi, formation et conditions de travail et de vie, jeunes et moins jeunes, actifs et retraités... tout regard porté sur ces questions essentielles soulignent l'urgence d'un véritable changement.

Force est de constater que les premières mesures de l'actuel gouvernement abordent très peu ces questions fondamentales. Quant au patronat, il entend bien poursuivre sa politique permettant le démantèlement des conventions collectives, des marges bénéficiaires de 25 % par an comme dans les grands groupes du secteur lucratif type ORPEA/CLINEA ou KORIAN. Dans ce contexte, le concept de notre syndicalisme « rien sans l'action collective » est encore plus pertinent. **Cette journée a donc pour objet de faire le point sur la situation et de proposer des perspectives de luttes et d'actions.**

S'il y a bien urgence à réunir les filières ouvriers/employés, il n'est pas pour autant question de les opposer aux autres catégories professionnelles de nos secteurs, bien au contraire : le travail sur « l'humain » suppose de ne négliger aucun maillon de la chaîne des équipes techniques, administratives, de soin, de l'agent d'accueil au médecin. Chaque catégorie de salarié doit, aujourd'hui, aborder de manière revendicative ces questions.

Pour autant, cette journée constitue en soi une première convergence des luttes des « plus laissés pour compte » qui veulent que le mot « changement » prenne des formes concrètes dans la vie de tous jours.

En ce sens, ce numéro de « Perspectives » se veut être un outil permettant des assemblées de syndicats, de territoires préparant ce 4 octobre. Des réunions préparatoires nombreuses, riches en témoignages et propositions permettant aux assises d'aller à l'essentiel, doivent avoir lieu pour permettre une projection rapide sur l'avenir immédiat, afin que notre Fédération puisse proposer les actions les plus appropriées. La finalité étant la multiplication des actions collective et l'élargissement des mobilisations, partout en France, dans tous les secteurs de notre champ.

Qu'on se le dise, le changement ne saurait attendre le printemps !

Ghislaine RAOUAFI

Publication de la Fédération
de la santé et de l'action sociale
Commission paritaire n° 1010 S 06676

ISSN : 0299-0369

Tirage : 67 000 exemplaires

Directeur de la publication :
Nathalie GAMIOCHIPI

Rédactrice en chef :
Cécile MARCHAND

263, rue de Paris - case 538
93515 MONTREUIL Cedex
Tél. 01 48 18 20 70

PAO : CARRÉMENT COM
Tél. 01 64 72 11 52

Impression :
RIVET PRESSE ÉDITION
Tél. 05 55 04 49 50

1 - Dans le secteur privé

Depuis plusieurs années, le secteur privé non lucratif subit des attaques sans précédent sur les salaires, l'emploi, les conditions de travail, le démantèlement des conventions collectives. La perte du pouvoir d'achat estimée à 25% depuis 11 ans, ainsi que la baisse générale des rémunérations entraînent une paupérisation de l'ensemble des salariés de la BASS*.

Dans ces conventions, plusieurs coefficients sont en dessous du SMIC. Sa récente augmentation, au 1^{er} juillet 2012, a induit un tassement des grilles de salaire. A terme, il n'existera qu'un salaire uniforme pour l'ensemble des salariés. A l'origine de sa mise en place, le SMIC représentait une rémunération minimum attribuée à un salarié sans formation et sans expérience professionnelle.

Dans le secteur lucratif, est appliquée la convention collective de la Fédération Hospitalière Privée (FHP), à peine plus favorable que le Code du travail où les salaires conventionnels sont équivalents au SMIC, voire en dessous.

La mise en compétitivité du secteur marchand, du public et du privé non lucratif, à travers la T2A et la loi HPST, est une des conséquences directes du malaise ressenti par les professionnels et de la souffrance dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale.

Revendications CGT :

- L'abrogation de la loi HPST.
- La création d'un grand service public de santé et d'action sociale.
- Une convention collective unique et étendue de haut niveau pour l'ensemble des salariés de notre champ, sans aucune comparaison avec la convention collective unique du secteur marchand.

Revendications CGT :

Au vu des contraintes spécifiques du travail dans nos établissements, notre Fédération revendique un salaire minimum de départ à hauteur de 2 000 € brut avec un déroulement de carrière linéaire :

- niveau V (CAP/BEP) : 1,2 fois le salaire minimum,
- niveau IV (BAC) : 1,4 fois le salaire minimum,
- niveau III (BTS) : 1,6 fois le salaire minimum,
- niveau II (Licence) : 1,8 fois le salaire minimum,
- niveau I (BAC +5) : 2,3 fois le salaire minimum,
- à ce salaire est ajoutée une ancienneté linéaire de 1% calculé sur le salaire brut,
- la revalorisation immédiate de l'ensemble des coefficients du secteur privé, sur les bases de notre convention collective unique et étendue de haut niveau, avec, au moins le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat estimé à 25 % sur plus de 11 ans.

JOURS DE CARENCE DANS LE PRIVÉ

Lors d'un arrêt maladie, les salariés du privé se voient déduire de leur rémunération l'équivalent de trois jours de salaire dits « jours de carence ».

Selon les accords d'entreprise appliqués dans les établissements, quelques rares salariés bénéficient de l'exonération de ces trois jours de carence. En revanche, pour la majorité, non seulement ils subissent l'amputation de ces trois jours, mais leur prime de fin d'année est impactée car elle est amputée en cas d'absentéisme.

À la CGT, on appelle ce système : « la double peine ». Notre organisation réclame la suppression des jours de carence, ainsi que l'arrêt de la pénalisation que cette situation entraîne sur la prime de fin d'année.

Revendications CGT :

La CGT exige également le paiement de l'intégralité de leur salaire de référence*, à échéance normale, à hauteur de 100 % pendant toute la durée de l'arrêt maladie dans la limite de trois ans, comme le prévoit les dispositions de l'article 05-04 du Code de la sécurité sociale.

* le salaire de référence est égal à 100% du salaire net auquel s'ajoutent les primes et les indemnités

*BASS : Branche associative sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif, regroupe les salariés relevant des conventions collectives nationales 51, 66, de la Croix Rouge Française de 2003, des Centres de Lutte Contre le Cancer et des accords spécifiques aux centres d'hébergements et de réadaptation sociale

2 - Dans la Fonction Publique

Dans la Fonction Publique Hospitalière, la technicité et la responsabilité des agents s'élargissent. Certaines fonctions exigent des certifications et expertises tout au long de la carrière, qui ne sont pas reconnues actuellement dans le déroulement de carrière des agents.

Certaines filières comportent un grand nombre d'agents « faisant fonction » ou positionnés sur des grades en inadéquation avec l'emploi occupé, entraînant des glissements de tâches, détachement sur grade, par exemple...

Les contenus professionnels n'ont cessé de s'étendre, compte tenu des besoins nouveaux, et surtout des réformes successives (gouvernance, T2A, dossier informatisé du patient...).

Le statut du personnel de la catégorie C est figé depuis plus de 20 ans. Les protocoles de ces dernières années, que la CGT n'a pas signés, n'ont apporté aucune amélioration pour les salariés dont les grilles varient de 1 à 8 points d'indice par changement d'échelon. Pour autant, l'augmentation de la charge de travail, les nouvelles exigences nécessaires à l'accomplissement de leurs missions n'ont trouvé aucun écho en matière de déroulement de carrière.

Revendications CGT :

- Le grade demeure distinct de l'emploi,
- La requalification des nombreux emplois actuellement sous valorisés,
- Un recrutement basé sur des concours, assis sur des niveaux de qualification clairement établis, avec des épreuves renouvelées et donnant lieu à nomination par

ordre de réussite au concours. *(En effet, il n'est pas rare que pour un recrutement dans la filière administrative en catégorie C, soit demandé un diplôme équivalent à BAC +2),*

- Une grille indiciaire unique pour les trois versants de la Fonction Publique,
- Un déroulement de carrière linéaire, sans ratio, ni quota, sur deux grades par corps.

On assiste à la destruction méthodique des grilles de salaire depuis 1980. La CGT n'a pas signé les différents protocoles (2001, 2006) qui ont jalonné l'histoire de nos grilles de salaire. Peut-on le lui reprocher quand on voit le résultat ?

Catégories C dans la Fonction Publique Hospitalière: salaires, faisons le point !

Grades	1980		2012		Pertes	
	Début de carrière	Fin de carrière	Début de carrière	Fin de carrière	Début de carrière	Fin de carrière
ASHQ	SMIC + 10 %	SMIC + 50 %	SMIC + 0,03 %	SMIC + 15,26 %	142,14 €	494,71 €
AS - AP - AMP	SMIC + 20 %	SMIC + 60 %	SMIC + 0,36 %	SMIC + 19,84 %	280,00 €	572,55 €
Aide labo - pharmacie	SMIC + 20 %	SMIC + 60 %	SMIC + 0,36 %	SMIC + 19,84 %	280,00 €	572,55 €
Adj. Adm. 2° CI	SMIC + 20 %	SMIC + 50 %	SMIC + 0,36 %	SMIC + 19,84 %	280,00 €	429,98 €
OPQ	SMIC + 20 %	SMIC + 90 %	SMIC + 0,36 %	SMIC + 19,84 %	280,00 €	1 000,25 €
Ambulancier 2° Cat	SMIC + 20 %	SMIC + 90 %	SMIC + 0,36 %	SMIC + 19,84 %	280,00 €	1 000,25 €
Adj. Adm. 1° CI	SMIC + 30 %	SMIC + 100 %	SMIC + 0,68 %	SMIC + 27,31 %	418,01 €	1 036,32 €
Maître Ouvrier	SMIC + 40 %	SMIC + 100 %	SMIC + 0,68 %	SMIC + 27,31 %	560,57 €	1 036,32 €
Agent de Maîtrise	SMIC + 40 %	SMIC + 120 %	SMIC + 0,68 %	SMIC + 27,31 %	560,57 €	1 335,71 €

*Chiffres de juillet 2012

Depuis 1980, les pertes de salaires sont énormes !

Pauvre du début à la fin de la carrière ! L'augmentation annuelle ne couvre même pas l'inflation.

Echelle 3 =>	différence entre début et fin de carrière + 15 % sur 30 ans =>	augmentation annuelle de 0,50 %
Echelle 4 =>	différence entre début et fin de carrière + 18 % sur 30 ans =>	augmentation annuelle de 0,60 %
Echelle 5 =>	différence entre début et fin de carrière + 24 % sur 30 ans =>	augmentation annuelle de 0,80 %

Les diplômes sont en soldes !

Le diplôme d'Aide-Soignant, un CAP, un BEP, un Bac, en bref, un diplôme ne vaut qu'un point d'indice de plus soit : **4,63 €**

Salaires d'embauche sans diplôme => Indice 308 (SMIC)*

Salaires d'embauche avec diplôme => Indice 309

La casse de nos professions et de nos salaires : Stop ou encore ?

Cela dépendra de notre détermination à nous organiser et à lutter pour rétablir des niveaux de salaires dignes, représentant véritablement chaque niveau de compétence, de professionnalisme et de charge de travail de nos professions.

Revendications CGT :

- Le SMIC à 1 700 € bruts.

- Une refonte de toutes les grilles de salaires, de toutes les catégories et de toutes les filières, notamment celle de la catégorie C qui reste l'éternelle oubliée des derniers protocoles.

La CGT exige l'ouverture immédiate de négociations pour :

- Une augmentation significative de la valeur du point d'indice,
- Une grille qui démarre à 1,2 fois le SMIC pour les agents non qualifiés et une grille qui démarre à 1,6 fois le SMIC pour les agents qualifiés compte tenu de nos spécificités et de la pénibilité de nos métiers,
- Une carrière linéaire sans ratio, ni quotas,
- Un doublement du salaire sur la carrière,
- Un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat subie depuis 2000,
- La reconnaissance salariale des qualifications,
- La prise en compte de la pénibilité de nos métiers pour la retraite.

Le SMIC C'EST QUOI ?

À l'origine, il correspondait au salaire minimum d'un premier emploi occupé sans qualification et sans expérience. En aucun cas, il ne représente le salaire de référence. D'ailleurs, un salarié ne devait plus être rémunéré au SMIC au-delà de sa période d'essai dans son premier emploi.

À l'heure actuelle, les salaires en dessous de 1,6 fois le SMIC sont, soit exonérés de charges patronales, soit les charges patronales sont réduites en fonction des secteurs d'activité... D'où, l'intérêt du patronat de rémunérer les salariés au SMIC ou très légèrement au-dessus.

Dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale, notre organisation revendique des salaires démarrant à 1,2 fois le SMIC pour les agents non qualifiés et à 1,6 fois le SMIC pour les agents qualifiés compte tenu des spécificités et de la pénibilité des métiers (horaires décalés et week-ends, travail posté, contraintes liées à la continuité de service...).

Repères historiques

- 1945 : Le programme du Conseil national de la Résistance pose les jalons d'un salaire minimum en relation avec les besoins du salarié. La notion du salaire minimum fait son apparition dans le statut de la Fonction Publique en 1946.
- 1950 : Naissance du Smig (salaire minimum interprofessionnel garanti), dont l'évolution est indexée sur l'indice des prix à partir de 1952.
- 1970 : Instauration du Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance), avec un nouveau mécanisme d'évolution tenant compte de l'évolution des prix, mais aussi du mouvement général des rémunérations et de l'économie globale.

Que dit la loi ?

Tout comme le Smig en 1950, le Smic de 1970 constitue un salaire horaire. Toutefois, la loi du 23 décembre 1973 garantit au salarié titulaire d'un contrat à temps complet une rémunération mensuelle minimale, calculée sur la base du Smic horaire multiplié par la durée légale du travail sur un mois : soit, à ce jour 151,66 heures (durée légale hebdomadaire fixée à 35 heures multipliée par 52 semaines et divisée par 12 mois). Mais, ce dispositif se limite au contrat à temps complet et s'avère donc inopérant face à l'explosion de la précarité (travail intermittent, intérim, temps partiel imposé). Ainsi, un salarié à mi-temps payé au Smic percevra à peu près l'équivalent de l'ancien RMI.



Les gouvernements se succèdent, la précarité du travail ne cesse de se généraliser et de perdurer. Dans nos établissements, il n'a jamais été autant question de flexibilité, d'ajustement en terme de ressources humaines en fonction des moyens budgétaires, pour satisfaire la politique du chiffre.

Pour les travailleurs, le CDD rémunéré au SMIC est devenu la nouvelle norme. Et le CDI, l'exception...

Il y a une volonté manifeste du MEDEF et du gouvernement de casser le Code du travail, les conventions collectives et le statut de la Fonction Publique.

Les galères des travailleurs pauvres, qui surprenaient il y a quelques années, font aujourd'hui partie intégrante du monde du travail.

L'ancien gouvernement s'est acharné à supprimer un fonctionnaire sur deux dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Plus de 150 000 postes ont disparu. Dans le privé lucratif, les effectifs sont réduits pour satisfaire les actionnaires au détriment des salariés, des usagers et de l'emploi.

Les conséquences sont inacceptables, c'est la pauvreté assurée pour les travailleurs. La précarité est aussi synonyme de conditions de travail dégradées.

Les contrats signés, dans le public comme dans le privé, sont de plus en plus courts avec des temps de travail incomplets ou des temps partiels imposés, avec des fins de contrats injustifiées.

Privés de ressources suffisantes, corvéables à merci, quelle vie et quel avenir pour ces personnels ?

Ces emplois ne permettent plus d'assurer le minimum vital et entraînent la désocialisation de ces hommes et de ces femmes, conduisant parfois à commettre l'irréparable, comme le suicide pour certain-es.

Revendications CGT :

La CGT exige des emplois à durée indéterminée, l'arrêt de la marchandisation du secteur de la santé et de l'action sociale, source de profit pour les actionnaires au détriment des salariés et de l'emploi.

1 - Dans le secteur sanitaire social et médico-social

Dans les établissements et services du secteur sanitaire, social, médico-éducatif et médico-social privé, les salariés en contrats à durée déterminée, ceux en temps partiel non choisi, sont nombreux. Pour exemple, à la Croix Rouge Française, 2000 salariés dans la filière « aide à domicile » sont concernés, mais aussi prochainement les salariés de la Croix Rouge Insertion. Là aussi, les catégories ouvriers/employés sont les plus touchées.

Plusieurs grilles de salaires sont en dessous du SMIC, seul des accords dits « bas salaires » cachent cette précarité, entre autre dans les conventions collectives 51 et Croix Rouge Française.

Cette année, la Fédération des Cliniques et des Hôpitaux Privés (FHP) a supprimé de sa convention collective avec l'avenant 25, par artifice, 25 coefficients, tous étant en dessous du SMIC.

Nombre de salariés cumulent bas salaires, temps partiel et CDD.

Le recours à des agences d'intérim spécialisées, bien qu'encore marginal au niveau statistique, est de plus en plus utilisé dans certaines associations pour la gestion des remplacements. Des professionnels alertent : des

associations s'accordent avec ces agences, pour ne proposer un CDI qu'aux professionnels repérés pour leurs « qualités », et assécher la capacité de réponses à la demande de l'agence d'intérim !

Les salariés en statut CDD, stagiaires, intérim, saisonniers, subissent le plus durement les politiques de destruction d'emploi, de réorganisation du travail et de management des associations et des employeurs du secteur, sous l'égide des restrictions financières.

Revendications CGT :

La CGT propose d'urgence la création de 100 000 emplois pour répondre à la demande, avec, pour priorité le recrutement des salariés à temps partiel non choisi.

La CGT avance la revendication d'un nouveau statut du travail salarié. Cette revendication concerne les salariés en poste, comme ceux privés d'emploi ou ceux en période de formation.

Derrière cette revendication essentielle, le « tous ensemble », est plus que jamais de mise.

2 - Dans la Fonction Publique Hospitalière

Les agents non titulaires représentent environ 16,5% du personnel des 3 Fonctions Publiques (soit environ 900 000 agents). Dans la Fonction Publique Hospitalière, près de 151 600 agents sont des précaires, ils représentent 16% des personnels, ils étaient 8% en 1996. Les 2/3 sont issus des catégories ouvriers/employés faiblement rémunérés. Ils sont 12% dans la Fonction Publique d'Etat et 21% dans la Fonction Publique Territoriale, voire 30 % dans certaines collectivités.

Pour ces agents contractuels, les droits appliqués sont en dessous de ceux du privé. La précarité devient permanente.

Ainsi, ces agents subissent de plein fouet des conditions arbitraires de recrutement ou de renouvellement de contrats. Les contrats signés sont de plus en plus courts, avec des temps de travail incomplets ou partiels imposés, des fins de contrats injustifiées, et ce, sans prime de précarité. Par conséquent, ce sont des dizaines de milliers de contrats d'emplois aidés qui sont recrutés chaque année, sans accompagnement, ni formation du salarié. De plus, ces salariés subissent encore trop souvent des retards de versement des salaires et des indemnités de chômage.

La CGT exige :

- un plan de titularisation pour toutes et tous avec création de tous les emplois nécessaires,
- la limitation drastique et l'encadrement des futurs recrutements d'agents contractuels,
- de réels moyens d'insertion et de qualification pour les emplois aidés,
- une titularisation immédiate pour les agents recrutés sur des postes vacants.

L'État doit se montrer exemplaire dans son rôle d'employeur, face à la précarité.

1 - Pourquoi cet intérêt soudain des directeurs pour les 12 h ?

Le travail en 12 h = 10 à 30 % de suppressions d'effectifs !

Nombre de salariés « font le choix » de travailler en 12 h. Les motifs sont nombreux : être moins souvent en service dans la semaine, s'économiser du temps de trajet, organiser sa vie de famille, particulièrement le mercredi pour garder les enfants... autant de raisons compréhensibles, humaines. Ce schéma horaire peut également permettre, à certains, de travailler en plus de leur journée pour pallier aux non revalorisations de nos salaires, la dégradation majeure de notre pouvoir d'achat.

A contrario, ce schéma horaire représente un « effet d'aubaine » pour les directions d'établissements dans leur quête systématique de réduction d'effectifs !

S'appuyant sur l'absence de réponses aux difficultés de la grande majorité des hospitaliers, les directions, ici et

là, sur la base d'un soi-disant « volontariat », proposent aux agents le passage en 12 h.

Aujourd'hui, dans de nombreux établissements, les directions sont passées à une autre étape, entre autre, dans les structures en pleine restructuration ou soumises de réaliser de profondes restrictions budgétaires : elles veulent généraliser les 12 h, parfois sans passer par les instances (CHS CT, CE, CTE...).

Deux maîtres mots dans la « bouche » des ARS que les directions locales reprennent avec plus ou moins de zèle : restructuration, retour à l'équilibre budgétaire. Pour y parvenir, une partie des actions à réaliser concerne la variable d'ajustement que représentent « les effectifs ». De ce fait, les directions généralisent les 12 h. Une méthode d'organisation du travail qui, s'appuyant sur les difficultés des personnels (ou plutôt les solutions individuelles pour tenter de vivre mieux), permet aux directions au patronat et au gouvernement de mettre à mal les 35 h ou les 32 h 30 de nuit.

Selon les directions, ce sont de 10 à 30 % de réductions d'effectifs qui seraient opérées consécutivement à la généralisation du travail en 12 h.

2 - Ce que les directions ne vous disent pas !

Concernant les congés annuels, repos compensateurs et même maladie, maternité et accident de travail.

En transformant la durée de travail en 12 h, le temps de travail est annualisé, donc à chaque absence, selon le niveau d'annualisation, les salariés deviennent redevables de 4 h 52 par journée d'absence. Le mode de calcul est le suivant : la durée de la journée de travail légale étant de 7 h 48, lorsque les agents viennent travailler en 12 h la journée/la nuit de travail est créditée de 4 h 52. Ce crédit d'heures est alors imputé, soit en repos, soit en compte épargne temps. Dès lors que les salariés se retrouvent en congés annuels, en congé maladie, en congé maternité ou en accident de travail, les directions considèrent la journée en 12 h, donc les salariés sont redevables de temps...

Pour les personnels de nuit, la démarche est identique et même amplifiée. En travaillant en 32 h 30, le nombre

d'heures dûes est plus important de fait. De plus, les heures de nuit étant rétribuées de 22 h à 5 h du matin, le nombre d'heures indemnisées est donc diminué.

Plus la durée journalière de travail est allongée, plus les agents sont débiteurs envers leur établissement.

Concernant le fameux « compte épargne temps (CET) » :

Aujourd'hui, les directions doivent 6 millions de jours aux hospitaliers non médicaux (et 1 million de jours pour le corps médical). S'ajoutent à ces CET, des milliers d'heures supplémentaires que les agents ont accumulé pour diverses raisons (suppression de jour de repos, de RTT, de CA...). Pour la plupart, ces heures travaillées (appelées heures de récupération) ne sont pas rémunérées en heures supplémentaires, et les agents ne peuvent même pas en disposer à leur guise.

Concernant la pénibilité, la vie de famille, vos vies :

Bien souvent, ce sont de jeunes professionnels qui aspirent à ces 12 h, parce qu'ils se sentent suffisamment en bonne forme pour supporter ce rythme. Pour autant, le vécu de nombreux salariés, ainsi que de nombreuses études sur les 12 h, pointent du doigt les effets sur la santé, le travail, la vie personnelle et familiale : une diminution de la vigilance au travail, l'augmentation d'erreurs et de fautes professionnelles, une plus grande fatigabilité, une hausse des accidents du travail et de trajet, sans compter la qualité du sommeil qui s'en trouve altérée, avec les conséquences qui en découlent (prise de poids, stress, dépression, hypertension, etc.).

Lorsque les directions vont jusqu'à proposer des cycles alternés (jour/nuit), les 12 h atteignent des méfaits bien plus grands : le Dr Estryn-Behar évoque une durée de vie réduite de 10 ans dans ces cas, dans plusieurs de ses ouvrages.

Pour rappel : 1 AS sur 3 et 1 IDE sur 5 partent en invalidité avant l'âge légal de départ en retraite.



Concernant la qualité du travail et nos missions de service public :

Particulièrement dans les équipes de soins, nous assistons, soit à la disparition des transmissions, soit à la prise en charge d'une partie des transmissions par une autre collègue qui travaille en 12 h décalées. Cette organisation amplifie la charge de travail pour tous, mais est également source d'erreurs.

En cas d'absence d'un collègue, dans le cadre de cette organisation du travail à flux tendu, à effectif minimum, les déplacements de repos et modifications de planning persistent, tout comme les déplacements d'un service à un autre. Récupérer les heures cumulées, se former, devient impossible. En revanche, comme il est dit précédemment, toute absence au travail se traduit par du temps redevable à l'établissement.

Cette forme d'organisation est bien souvent imposée aux précaires et autres contractuels. Ces « variables d'ajustement » sont jetées comme des « kleenex » dès que l'activité diminue. Ces situations sont insupportables et contraires à nos métiers, qui ont pour objet de défendre et préserver l'être humain.

Autant d'éléments qui heurtent notre éthique professionnelle, sans parler des conséquences sur la prise en charge globale des patients, des usagers ou résidents.

Dans les établissements de l'action sociale et de la santé, la CGT ne peut cautionner cette organisation du travail à flux tendu, qui détruit les femmes et les hommes, leurs familles, les équipes de soins, mais également des milliers d'emplois.

Cette position de la CGT n'a pas pour objet de stigmatiser, culpabiliser les personnels qui ont accepté ou se verraient proposer les 12 h, elle s'inscrit dans une démarche d'information avec une question centrale : Est-ce ainsi que nous voulons travailler ?

Ensemble, par service, nous devons exiger les moyens pour vivre et travailler correctement.

L'action collective !

Les 12 h, les sous effectifs, la précarité, l'absence de reconnaissance et de prise en compte de nos vies, tout ceci n'est pas inéluctable !

Ensemble, collectivement, nous pouvons nous faire entendre !

Ensemble, nous pouvons gagner le respect de nos professions, des usagers, des patients, des résidents.

3 - L'équipe de soins, un gage de qualité pour tous !

Quel que soit notre métier autour du patient, de l'utilisateur ou du résident, le maître mot enseigné, lors de nos études ou à l'arrivée dans notre établissement, a été de placer celui-ci au centre de notre activité. Ainsi, que l'on soit cuisinier, ASH, moniteur éducateur, infirmier, agent d'accueil ou jardinier, tous nos métiers concourent aux soins. C'est donc naturellement que la qualité rime avec équipe.

Dans les services, bien souvent le terme « travail en binôme » révélait cette notion d'équipe de soins, mais en la réduisant au seul travail de l'infirmier avec l'AS, de l'éducateur avec le moniteur éducateur. À partir de là, c'est déjà oublier que ce travail en binôme s'inscrit dans une démarche de prise en charge de tous les métiers au seul service de l'utilisateur, y compris les salariés extérieurs à l'établissement (ménage, restauration, entretien techniques, cafétéria...) ; c'est déjà participer au démantèlement de l'équipe de soins. Aussi, lorsque nos directions d'établissements organisent l'individualisation des situations de travail, le turn-over dans les services et la précarisation, ces dernières jouent sur la rentabilité et la productivité qui, pour la CGT, n'ont rien à voir avec le soin. Chaque métier, chaque profession en subit les méfaits. Particulièrement lorsque nous travaillons sur de « l'humain », le sentiment d'être utile est profondément ressenti. En nous extrayant de ce travail d'équipe, c'est très rapidement l'inverse qui se produit. Aller au travail à reculons, attendre la fin de semaine avec impatience, sentiment d'injustice... Tout y passe...

Pouvoir parler de nos organisations de travail, faire régulièrement une synthèse sur nos objectifs en termes de soins, intégrer le contractuel sur des postes permanents, discuter collectivement de l'évaluation du service, c'est déjà redécouvrir ce travail d'équipe...

Un travail d'équipe qui donne un sens au métier que nous exerçons.



4 - Retraite

Pour la CGT, le minimum du montant de la pension d'un retraité ne peut pas se situer en-dessous du SMIC. Tous les éléments du salaire ou du traitement (primes comprises) doivent être intégrés dans le calcul du montant de la pension. Tous les systèmes de retraite par capitalisation (retraite additionnelle et/ou complémentaire) doivent être supprimés.

Dans ce sens, la revendication de la CGT d'une maison commune des régimes de retraite est légitime. Elle a pour objectif d'instaurer une véritable solidarité des régimes, dans le but de promouvoir pour toutes et tous des droits de haut niveau. Elle devra être placée sous la responsabilité de représentants des actifs et des retraités de l'ensemble des régimes affiliés.

La compensation, toutes les problématiques communes aux différents régimes, par exemple celle des poly-pensionnés, sera de sa compétence. La CGT revendique

que le régime de retraite, pour lequel on aura cotisé le plus longtemps, soit le régime de base.

La décote doit être supprimée, l'âge de départ à la retraite, dès que les droits sont ouverts (55 ans pour tous les travaux pénibles et 60 ans pour les autres) doit être la règle.

La CGT réclame, pour tous les diplômés professionnels, une politique volontariste de rémunération des études, et ce, dès la première année, ce qui permettrait aux étudiants de cotiser, pour leur retraite, dès le début de leurs études supérieures. Cette rémunération, assortie d'un engagement de servir, permettrait de pallier aux difficultés de recrutement des établissements et services publics.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, maternité, congé parental, chômage, formation professionnelle, accidents de travail, maladie professionnelle doivent être considérées comme des périodes cotisées.

1 - Payer pour aller au boulot, non !

Au début des années 80, après que la CGT ait exigé la gratuité des frais de transports pour se rendre au travail, les salariés et les fonctionnaires ont obtenu le remboursement, pour partie, de leur titre de transport en commun dans les grandes villes.

Néanmoins, la situation reste dramatique pour la grande majorité d'entre nous : parking payant pour les salariés, frais d'essence qui ne cessent d'augmenter, transports en commun insuffisants, voire inexistant, telle est la réalité en 2012. Si nous devons prendre en compte la part des frais de transport dans le pouvoir d'achat des familles, cette charge pèse de plus en plus lourd dans le budget.

Mais n'est-ce pas déjà une profonde injustice que de payer pour aller travailler ?

Ni parking payant, ni participation partielle ! Le changement, c'est la prise en charge à 100 % pour tous, par l'employeur, de nos frais de transport pour se rendre à nos lieux de travail.

2 - Un véritable droit au logement ! Pour quand ?

En période de crise, pour celles et ceux qui la subissent, le premier indicateur de pauvreté, de misère est celui du logement !

Dans nos secteurs de la santé et de l'action sociale, combien de nos collègues, jeunes et moins jeunes vivent dans la plus grande précarité, dans des logements insalubres, mal-logés ou pas logés du tout ? Vivre en colocation ou obtenir un H.L.M. est devenu un luxe. Ce n'est pas un hasard si les premiers à subir cette situation sont les ouvriers et employés.

Les prix du logement ont doublé depuis l'an 2000, les loyers ont suivi cette escalade. La crise du logement que nous vivons aujourd'hui est d'une ampleur et d'une profondeur inégalable. Elle représente le fruit d'un long processus, de plusieurs décennies, de désengagement de l'Etat. Dans les grandes villes, la situation pour les populations les plus modestes devient dramatique. Le logement représente le premier poste de dépense des familles. Quatre millions de personnes en France vivent en situation de mal-logement. Dans notre pays, le manque de logements est chiffré à plus d'un million, le nombre de logements neufs qu'il faudrait construire en 5 ans est estimé à 600 000.

La garantie d'un logement de qualité pour tous est un élément majeur du » vivre et travailler ensemble » dans notre société. Cela suppose d'agir pour une nouvelle politique nationale d'aménagement du territoire en faveur d'une véritable mixité sociale. L'Etat doit être le garant de ce droit sur tout le territoire. Il doit assumer ce rôle dans le cadre d'un grand service public de l'habitat et du logement, qui garantit l'égalité d'accès à tous, dans le cadre d'une politique de la ville, favorisant le développement des quartiers par l'implantation de services publics. Ce qui pose évidemment l'exigence de

réorienter les choix budgétaires et des nouveaux financements, en priorité pour le logement social, tout en contribuant à l'aide pour l'accession sociale à la propriété.

La précarité, le chômage, les politiques de bas salaires sont les principales causes de l'exclusion, dont l'ultime étape est celle subie par les « sans-abris » rejetés du droit à l'accès au logement.

Comment prendre en charge nos patients, nos résidents quand on est soi-même mal logé ou à la rue ?

Pour l'heure, nos directions locales n'ont-elle pas comme priorité de prendre en compte la situation de chacune et de chacun ? Il y a urgence à ce que chaque établissement, ou groupe d'établissements, puissent avoir accès à des logements d'urgences pour nos collègues.

Dans nos instances locales, il faut porter l'exigence de conventions avec les mairies, les préfetures, les ARS, afin que ces derniers participent à une véritable politique de logement.

Revendications CGT :

La mise en place d'un grand service public de l'habitat et du logement, qui aurait pour mission de réaliser la construction de logements de qualité (dont 120 000 logements sociaux sur 5 ans) et qui garantirait un réel droit au logement pour tous, la réorientation vers le logement locatif des avantages fiscaux du privé (tels les dispositifs de défiscalisation).

3 - Droit aux actions sociales, socio-culturelles et sportives

Les luttes des salariés ont permis la création d'un salaire socialisé permettant le financement d'actions sociales socioculturelles et sportives par les comités d'entreprises, gérés par des élus du personnel. Cette subvention a pour objectif d'apporter des aides pour les vacances des familles et des enfants, pour la garde d'enfants, l'accès à la culture ou à la pratique du sport.

Dans la santé et l'action sociale, l'application de ce droit est exercée de manière très disparate. Certains gros organismes du privé non lucratif possèdent de véritables Comités d'Entreprise (CE). Dans le public, ce financement est géré paritairement par des associations telles que le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS) ou l'Association pour la Gestion des Oeuvres Sociales des Personnels des Administrations Parisiennes (AGOSPAP), pour l'AP-HP.

Dans le privé lucratif et dans les petits établissements, n'ont pu se développer que de tous petits CE sans beaucoup de moyens.

De là, le financement est également différent, avec des taux de contributions très souvent loin des 3 % de la masse salariale revendiquée par la CGT.

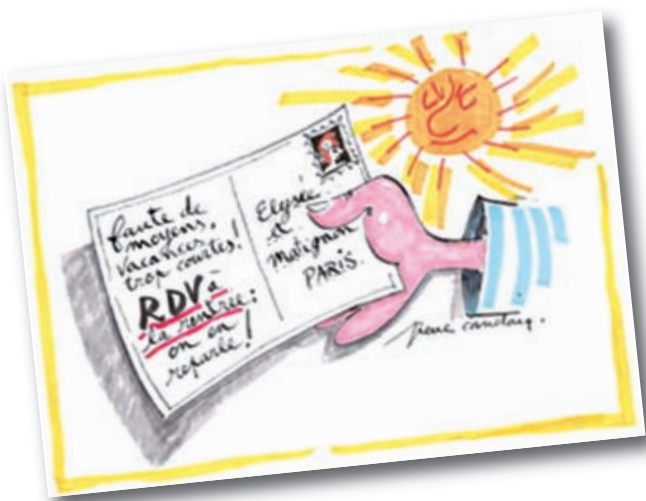
Conséquences : l'accès à ce droit, pourtant essentiel, pour améliorer la vie personnelle et familiale des salariés va du « plutôt bien » à « presque rien ».

Ce terrain revendicatif est donc à réinvestir. Car, il est juste que dans le public comme dans le privé, tous les salariés puissent bénéficier, grâce à des aides proportionnelles à leurs revenus, de vacances de qualité, ainsi que de toutes les activités permettant à l'individu son développement intellectuel et physique.

Concernant le logement, devant l'augmentation des loyers, la pénurie de logements sociaux, les aides au logement doivent également être revues. Le logement doit passer d'un droit opposable dans la loi à un droit opposable dans la vraie vie, et ce quels que soient les revenus.

Comment ne pas avoir des exigences également en matière d'aide pour la garde des enfants dans notre secteur dans lequel le salariat est composé de 80 % de femmes ? La création massive de crèches ou halte-garderie adaptées aux horaires de travail de nos établissements est une nécessité, à réfléchir rapidement.

Là encore, un champ revendicatif à investir sans scrupule, car contrairement au discours patronal, il répond à des besoins essentiels pour les salariés du public et du privé.





GRILLES DE SALAIRE PRIVÉ LUCRATIF CCU FHP

Filière Administrative et générale

Valeur du point 6,97 € - RAG* : 5,7 %

Classi- fication	Année						Classi- fication	Année					
	0 - 1 an			1 - 2 ans				2 - 3 ans			3 - 4 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	176	1 400,00	17 012,86	178	1 401,00	17 053,96	E-a	180	1 402,00	17 095,06	181	1 403,00	17 136,16
E-b	180	1 402,00	17 095,06	182	1 404,00	17 177,26	E-b	184	1 406,00	17 259,46	185	1 407,00	17 300,56
EQ-a	183	1 405,00	17 218,36	185	1 407,00	17 300,56	EQ-a	187	1 409,00	17 382,76	189	1 411,00	17 464,96
EQ-b	188	1 410,00	17 423,86	190	1 412,00	17 506,06	EQ-b	192	1 414,00	17 588,26	194	1 416,00	17 670,46
EHQ-a	193	1 415,00	17 629,36	195	1 417,00	17 711,56	EHQ-a	197	1 419,00	17 793,76	199	1 421,00	17 875,96
EHQ-b	198	1 420,00	17 834,86	200	1 422,00	17 917,06	EHQ-b	202	1 424,00	17 999,26	204	1 426,00	18 081,46

Classi- fication	Année						Classi- fication	Année					
	4 - 5 ans			5 - 6 ans				6 - 7 ans			7 - 8 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	183	1 405,00	17 218,36	185	1 407,00	17 300,56	E-a	187	1 409,00	17 382,76	189	1 411,00	17 464,96
E-b	187	1 409,00	17 382,76	189	1 411,00	17 464,96	E-b	191	1 413,00	17 547,16	193	1 415,00	17 629,36
EQ-a	190	1 412,00	17 506,06	192	1 414,00	17 588,26	EQ-a	194	1 416,00	17 670,46	196	1 418,00	17 752,66
EQ-b	196	1 418,00	17 752,66	198	1 420,00	17 834,86	EQ-b	200	1 422,00	17 917,06	202	1 424,00	17 999,26
EHQ-a	201	1 423,00	17 958,16	203	1 425,00	18 040,36	EHQ-a	205	1 428,85	18 113,17	207	1 442,79	18 232,96
EHQ-b	206	1 435,82	18 144,88	208	1 449,76	18 321,05	EHQ-b	210	1 463,70	18 497,21	212	1 477,64	18 673,37

Classi- fication	Année						Classi- fication	Année					
	8 - 9 ans			9 - 10 ans				10 - 11 ans			11 - 12 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	191	1 413,00	17 547,16	192	1 414,00	17 588,26	E-a	194	1 416,00	17 670,46	196	1 418,00	17 752,66
E-b	195	1 417,00	17 711,56	197	1 419,00	17 793,76	E-b	199	1 421,00	17 875,96	201	1 423,00	17 958,16
EQ-a	198	1 420,00	17 834,86	200	1 422,00	17 917,06	EQ-a	202	1 424,00	17 999,26	204	1 426,00	18 081,46
EQ-b	204	1 426,00	18 081,46	206	1 435,82	18 144,88	EQ-b	208	1 449,76	18 321,05	210	1 463,70	18 497,21
EHQ-a	209	1 456,73	18 409,13	211	1 470,67	18 585,29	EHQ-a	213	1 484,61	18 761,46	215	1 498,55	18 937,62
EHQ-b	214	1 491,58	18 849,54	217	1 512,49	19 113,78	EHQ-b	219	1 526,43	19 289,95	221	1 540,37	19 466,11

Classi- fication	Année						Classi- fication	Année					
	12 - 14 ans			14 - 16 ans				16 - 19 ans			19 - 22 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	198	1 420,00	17 834,86	200	1 422,00	17 917,06	E-a	202	1 424,00	17 999,26	204	1 426,00	18 081,46
E-b	203	1 425,00	18 040,36	205	1 428,85	18 113,17	E-b	207	1 442,79	18 232,96	209	1 456,73	18 409,13
EQ-a	206	1 435,82	18 114,88	208	1 449,76	18 321,05	EQ-a	210	1 463,70	18 497,21	212	1 477,64	18 673,37
EQ-b	212	1 477,64	18 673,37	214	1 491,58	18 849,54	EQ-b	216	1 505,52	19 025,70	218	1 519,46	19 201,87
EHQ-a	217	1 512,49	19 113,78	220	1 533,40	19 378,03	EHQ-a	222	1 547,34	19 554,19	224	1 561,28	19 730,36
EHQ-b	223	1 554,31	19 642,28	225	1 568,25	19 818,44	EHQ-b	228	1 589,16	20 082,69	230	1 603,10	20 258,85

Classi- fication	Année						Classi- fication	Année		
	22 - 26 ans			26 - 30 ans				> 30 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	206	1 435,82	18 144,88	208	1 449,76	18 321,05	E-a	210	1 463,70	18 497,21
E-b	211	1 470,67	18 585,29	213	1 484,61	18 761,46	E-b	215	1 498,55	18 937,62
EQ-a	215	1 498,55	18 937,62	217	1 512,49	19 113,78	EQ-a	219	1 526,43	19 289,95
EQ-b	220	1 533,40	19 378,03	223	1 554,31	19 642,28	EQ-b	225	1 568,25	19 818,44
EHQ-a	226	1 575,22	19 906,52	229	1 596,13	20 170,77	EHQ-a	231	1 610,07	20 346,93
EHQ-b	232	1 617,04	20 435,01	234	1 630,98	20 611,18	EHQ-b	236	1 644,92	20 787,34

*RAG : rémunération annuelle garantie. C'est une indemnité de compensation attribuée pour les rémunérations les plus faibles.

Filière Soignante

Valeur du point 6,97 € - RAG* : 5,7 %

Classification	Année						Classification	Année					
	0 - 1 an			1 - 2 ans				2 - 3 ans			3 - 4 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	176	1 400,00	17 012,86	178	1 401,00	17 053,96	E-a	180	1 402,00	17 095,06	181	1 403,00	17 136,16
E-b	181	1 403,00	17 136,16	183	1 405,00	17 218,36	E-b	185	1 407,00	17 300,56	186	1 408,00	17 341,66
EQ-a	190	1 412,00	17 506,06	192	1 414,00	17 588,26	EQ-a	194	1 416,00	17 670,46	196	1 418,00	17 752,66
EQ-b	195	1 417,00	17 711,56	197	1 419,00	17 793,76	EQ-b	199	1 421,00	17 875,96	201	1 423,00	17 958,16
EHQ-a	205	1 428,85	18 113,17	207	1 442,79	18 232,96	EHQ-a	209	1 456,73	18 409,13	211	1 470,67	18 585,29
EHQ-b	210	1 463,70	18 497,21	212	1 477,64	18 673,37	EHQ-b	214	1 491,58	18 849,54	216	1 505,52	19 025,70

Classification	Année						Classification	Année					
	4 - 5 ans			5 - 6 ans				6 - 7 ans			7 - 8 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	183	1 405,00	17 218,36	185	1 407,00	17 300,56	E-a	187	1 409,00	17 382,76	189	1 411,00	17 464,96
E-b	188	1 410,00	17 423,86	190	1 412,00	17 506,06	E-b	192	1 414,00	17 588,26	194	1 416,00	17 670,46
EQ-a	198	1 420,00	17 834,86	200	1 422,00	17 917,06	EQ-a	202	1 424,00	17 999,26	204	1 426,00	18 081,46
EQ-b	203	1 425,00	18 040,36	205	1 428,85	18 113,17	EQ-b	207	1 442,79	18 232,96	209	1 456,73	18 409,13
EHQ-a	213	1 484,61	18 761,46	215	1 498,55	18 937,62	EHQ-a	218	1 519,46	19 201,87	220	1 533,40	19 378,03
EHQ-b	219	1 526,43	19 289,95	221	1 540,37	19 466,11	EHQ-b	223	1 554,31	19 642,28	225	1 568,25	19 818,44

Classification	Année						Classification	Année					
	8 - 9 ans			9 - 10 ans				10 - 11 ans			11 - 12 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	191	1 413,00	17 547,16	192	1 414,00	17 588,26	E-a	194	1 416,00	17 670,46	196	1 418,00	17 752,66
E-b	196	1 418,00	17 752,66	198	1 420,00	17 834,86	E-b	200	1 422,00	17 917,06	202	1 424,00	17 999,26
EQ-a	206	1 435,82	18 144,88	208	1 449,76	18 321,05	EQ-a	210	1 463,70	18 497,21	212	1 477,64	18 673,37
EQ-b	211	1 470,67	18 585,29	213	1 484,61	18 761,46	EQ-b	215	1 498,55	18 937,62	218	1 519,46	19 201,87
EHQ-a	222	1 547,34	19 554,19	224	1 561,28	19 730,36	EHQ-a	226	1 575,22	19 906,52	229	1 596,13	20 170,77
EHQ-b	227	1 582,19	19 994,60	230	1 603,10	20 258,85	EHQ-b	232	1 617,04	20 435,01	234	1 630,98	20 611,18

Classification	Année						Classification	Année					
	12 - 13 ans			13 - 14 ans				14 - 15 ans			15 - 16 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	198	1 420,00	17 834,86	198	1 420,00	17 834,86	E-a	200	1 422,00	17 917,06	200	1 422,00	17 917,06
E-b	204	1 426,00	18 081,46	204	1 426,00	18 081,46	E-b	206	1 435,82	18 144,88	206	1 435,82	18 144,88
EQ-a	214	1 491,58	18 849,54	216	1 505,52	19 025,70	EQ-a	218	1 519,46	19 201,87	221	1 540,37	19 466,11
EQ-b	220	1 533,40	19 378,03	222	1 547,34	19 554,19	EQ-b	224	1 561,28	19 730,36	226	1 575,22	19 906,52
EHQ-a	231	1 610,07	20 346,93	233	1 624,01	20 523,10	EHQ-a	236	1 644,92	20 787,34	238	1 658,86	20 963,50
EHQ-b	237	1 651,89	20 875,42	239	1 665,83	21 051,59	EHQ-b	241	1 679,77	21 227,75	244	1 700,68	21 492,00

Classification	Année						Classification	Année					
	16 - 17 ans			17 - 18 ans				18 - 19 ans			19 - 20 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	202	1 424,00	17 999,26	202	1 424,00	17 999,26	E-a	202	1 424,00	17 999,26	204	1 426,00	18 081,46
E-b	208	1 449,76	18 321,05	208	1 449,76	18 321,05	E-b	208	1 449,76	18 321,05	210	1 463,70	18 497,21
EQ-a	223	1 554,31	19 642,28	225	1 568,25	19 818,44	EQ-a	227	1 582,19	19 994,60	230	1 603,10	20 258,85
EQ-b	229	1 596,13	20 170,77	231	1 610,07	20 346,93	EQ-b	233	1 624,01	20 523,10	236	1 644,92	20 787,34
EHQ-a	240	1 672,80	21 139,67	243	1 693,71	21 403,91	EHQ-a	245	1 707,65	21 580,08	248	1 728,56	21 844,32
EHQ-b	246	1 714,62	21 668,16	249	1 735,53	21 932,41	EHQ-b	251	1 749,47	22 108,57	254	1 770,38	22 372,82

Classification	Année						Classification	Année					
	20 - 21 ans			21 - 22 ans				22 - 23 ans			23 - 24 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	204	1 426,00	18 081,46	204	1 426,00	18 081,46	E-a	206	1 435,82	18 144,88	206	1 435,82	18 144,88
E-b	210	1 463,70	18 497,21	210	1 463,70	18 497,21	E-b	212	1 477,64	18 673,37	212	1 477,64	18 673,37
EQ-a	232	1 617,04	20 435,01	234	1 630,98	20 611,18	EQ-a	236	1 644,92	20 787,34	239	1 665,83	21 051,59
EQ-b	238	1 658,86	20 963,50	240	1 672,80	21 139,67	EQ-b	243	1 693,71	21 403,91	245	1 707,65	21 580,08
EHQ-a	250	1 742,50	22 020,49	253	1 763,41	22 284,73	EHQ-a	255	1 777,35	22 460,90	258	1 798,26	22 725,14
EHQ-b	256	1 784,32	22 548,98	259	1 805,23	22 813,23	EHQ-b	261	1 819,17	22 989,39	264	1 840,08	23 253,64

Classification	Année						Classification	Année					
	24 - 25 ans			25 - 26 ans				26 - 27 ans			27 - 28 ans		
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse		Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
E-a	206	1 435,82	18 144,88	206	1 435,82	18 144,88	E-a	208	1 449,76	18 321,05	208	1 449,76	18 321,05
E-b	212	1 477,64	18 673,37	212	1 477,64	18 673,37	E-b	214	1 491,58	18 849,54	214	1 491,58	18 849,54
EQ-a	241	1 749,47	22 108,57	244	1 770,68	22 492,00	EQ-a	246	1 714,62	21 668,16	249	1 735,53	21 932,41
EQ-b	248	1 728,56	21 844,32	250	1 742,50	22 020,49	EQ-b	253	1 763,41	22 284,73	255	1 777,35	22 460,90
EHQ-a	260	1 812,20	22 901,31	263	1 833,11	23 165,55	EHQ-a	266	1 854,02	23 429,80	268	1 867,96	23 605,96
EHQ-b	267	1 860,99	23 517,88	269	1 874,93	23 694,05	EHQ-b	272	1 895,84	23 958,29	275	1 916,75	24 222,54

Classification	Année						Classification	Année > 30 ans		
	22 - 26 ans			26 - 30 ans				Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse
	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse	Coeff.	Salaire brut mensuel	Salaire annuel brut RAG incluse				
E-a	208	1 449,76	18 321,05	208	1 449,76	18 321,05	E-a	211	1 470,67	18 585,29
E-b	214	1 491,58	18 849,54	214	1 491,58	18 849,54	E-b	217	1 512,49	19 113,78
EQ-a	251	1 749,47	22 108,57	254	1 770,38	22 372,82	EQ-a	256	1 784,32	22 548,98
EQ-b	258	1 798,26	22 725,14	260	1 812,20	22 901,31	EQ-b	263	1 833,11	23 165,55
EHQ-a	271	1 888,87	23 870,21	274	1 909,78	24 134,46	EHQ-a	276	1 923,72	24 310,62
EHQ-b	277	1 930,69	24 398,70	280	1 951,60	24 662,95	EHQ-b	283	1 972,51	24 927,19

*RAG : rémunération annuelle garantie. C'est une indemnité de compensation attribuée pour les rémunérations les plus faibles.



GRILLES DE SALAIRE Branche associative sanitaire sociale et médico-sociale à but non lucratif CCN 66

AMP - Aide soignant Agent technique

Agent de service intérieur - Ouvrier qualifié

Années	SYNEAS 2011					cc actuelle
	niveau Ba	niveau Bb	niveau Bc	niveau Bd		
1	1701,70	1769,02	1840,08	1914,88	1914,88	1612,42
2	1710,21	1777,87	1849,28	1924,45	1924,45	1699,19
3	1718,72	1786,71	1858,48	1934,03	1934,03	1699,19
4	1727,23	1795,56	1867,68	1943,60	1943,60	1753,72
5	1735,73	1804,40	1876,88	1953,18	1953,18	1753,72
6	1744,24	1813,25	1886,08	1962,75	1962,75	1812,48
7	1752,75	1822,09	1895,28	1972,33	1972,33	1812,48
8	1761,26	1830,94	1904,48	1981,90	1981,90	1879,61
9	1769,77	1839,78	1913,68	1991,48	1991,48	1879,61
10	1778,28	1848,63	1922,88	2001,05	2001,05	1879,61
11	1786,79	1857,47	1932,08	2010,62	2010,62	1934,14
12	1795,29	1866,32	1941,28	2020,20	2020,20	1934,14
13	1803,80	1875,16	1950,48	2029,77	2029,77	1934,14
14	1812,31	1884,01	1959,69	2039,35	2039,35	1988,67
15	1820,82	1892,85	1968,89	2048,92	2048,92	1988,67
16	1829,33	1901,70	1978,09	2058,50	2058,50	1988,67
17	1837,84	1910,54	1987,29	2068,07	2068,07	2039,05
18	1846,34	1919,39	1996,49	2077,64	2077,64	2039,05
19	1854,85	1928,23	2005,69	2087,22	2087,22	2039,05
20	1863,36	1937,08	2014,89	2096,79	2096,79	2039,05
21	1871,87	1945,92	2024,09	2106,37	2106,37	2089,09
22	1880,38	1954,77	2033,29	2115,94	2115,94	2089,09
23	1888,89	1963,61	2042,49	2125,52	2125,52	2089,09
24	1897,40	1972,46	2051,69	2135,09	2135,09	2089,09
25	1905,90	1981,30	2060,89	2144,67	2144,67	2164,90
26	1914,41	1990,15	2070,09	2154,24	2154,24	2164,90
27	1922,92	1998,99	2079,29	2163,81	2163,81	2164,90
28	1931,43	2007,84	2088,49	2173,39	2173,39	2164,90
29	1939,94	2016,68	2097,69	2182,96	2182,96	2223,64
30	1948,45	2025,53	2106,89	2192,54	2192,54	2223,64
31	1956,96	2034,37	2116,09	2202,11	2202,11	2223,64
32	1965,46	2043,22	2125,29	2211,69	2211,69	2223,64
33	1973,97	2052,06	2134,49	2221,26	2221,26	2223,64
34	1982,48	2060,91	2143,69	2230,84	2230,84	2223,64
35	1990,99	2069,75	2152,89	2240,41	2240,41	2223,64
36	1999,50	2078,60	2162,09	2249,98	2249,98	2223,64
37	2008,01	2087,44	2171,29	2259,56	2259,56	2223,64
38	2016,51	2096,29	2180,49	2269,13	2269,13	2223,64
39	2025,02	2105,13	2189,70	2278,71	2278,71	2223,64
40	2033,53	2113,98	2198,90	2288,28	2288,28	2223,64
41	2033,53	2113,98	2198,90	2288,84	2288,84	2223,64
42	2033,53	2113,98	2198,90	2288,84	2288,84	2223,64

Années	SYNEAS 2011					cc actuelle
	niveau Ba	niveau Bb	niveau Bc	niveau Bd		
1	1701,70	1769,02	1840,08	1914,88	1914,88	1456,95
2	1710,21	1777,87	1849,28	1924,45	1924,45	1521,69
3	1718,72	1786,71	1858,48	1934,03	1934,03	1521,69
4	1727,23	1795,56	1867,68	1943,60	1943,60	1582,43
5	1735,73	1804,40	1876,88	1953,18	1953,18	1582,43
6	1744,24	1813,25	1886,08	1962,75	1962,75	1630,98
7	1752,75	1822,09	1895,28	1972,33	1972,33	1630,98
8	1761,26	1830,94	1904,48	1981,90	1981,90	1679,56
9	1769,77	1839,78	1913,68	1991,48	1991,48	1679,56
10	1778,28	1848,63	1922,88	2001,05	2001,05	1679,56
11	1786,79	1857,47	1932,08	2010,62	2010,62	1748,34
12	1795,29	1866,32	1941,28	2020,20	2020,20	1748,34
13	1803,80	1875,16	1950,48	2029,77	2029,77	1748,34
14	1812,31	1884,01	1959,69	2039,35	2039,35	1813,08
15	1820,82	1892,85	1968,89	2048,92	2048,92	1813,08
16	1829,33	1901,70	1978,09	2058,50	2058,50	1813,08
17	1837,84	1910,54	1987,29	2068,07	2068,07	1869,74
18	1846,34	1919,39	1996,49	2077,64	2077,64	1869,74
19	1854,85	1928,23	2005,69	2087,22	2087,22	1869,74
20	1863,36	1937,08	2014,89	2096,79	2096,79	1869,74
21	1871,87	1945,92	2024,09	2106,37	2106,37	1937,32
22	1880,38	1954,77	2033,29	2115,94	2115,94	1937,32
23	1888,89	1963,61	2042,49	2125,52	2125,52	1937,32
24	1897,40	1972,46	2051,69	2135,09	2135,09	1937,32
25	1905,90	1981,30	2060,89	2144,67	2144,67	1993,42
26	1914,41	1990,15	2070,09	2154,24	2154,24	1993,42
27	1922,92	1998,99	2079,29	2163,81	2163,81	1993,42
28	1931,43	2007,84	2088,49	2173,39	2173,39	1993,42
29	1939,94	2016,68	2097,69	2182,96	2182,96	2027,60
30	1948,45	2025,53	2106,89	2192,54	2192,54	2027,60
31	1956,96	2034,37	2116,09	2202,11	2202,11	2027,60
32	1965,46	2043,22	2125,29	2211,69	2211,69	2027,60
33	1973,97	2052,06	2134,49	2221,26	2221,26	2027,60
34	1982,48	2060,91	2143,69	2230,84	2230,84	2027,60
35	1990,99	2069,75	2152,89	2240,41	2240,41	2027,60
36	1999,50	2078,60	2162,09	2249,98	2249,98	2027,60
37	2008,01	2087,44	2171,29	2259,56	2259,56	2027,60
38	2016,51	2096,29	2180,49	2269,13	2269,13	2027,60
39	2025,02	2105,13	2189,70	2278,71	2278,71	2027,60
40	2033,53	2113,98	2198,90	2288,28	2288,28	2027,60
41	2033,53	2113,98	2198,90	2288,84	2288,84	2027,60
42	2033,53	2113,98	2198,90	2288,84	2288,84	2027,60

SYNEAS : prime d'ancienneté correspondant à 0,5% par an dans la limite de 20%, et basée sur le coefficient conventionnel minimum du degré "a" du niveau atteint par le salarié. Convention actuelle : déroulement de carrière sur 28 ans avec les 8,21% IRSS inclus, et hors sujétion (internat ou autres).

Valeur du point 3,74 €

CCN 51

	indice CCNT 51	total indice	valeur point
agent de service N1	291	291	1 281,27 €
plongeur	291	291	1 281,27 €
manœuvre	291	291	1 281,27 €
manutentionnaire magasin	291	291	1 281,27 €
agent hôtelier spécialisé	291	291	1 281,27 €
garde malade	306	306	1 347,32 €
brancardier	306	306	1 347,32 €
auxiliaire de vie	306	306	1 347,32 €
agent hôtelier N1 contact patients	291 + 15	306	1 347,32 €
agent qualifié	312	312	1 373,74 €
concierge	312	312	1 373,74 €
tournant de cuisine	312	312	1 373,74 €
aide ouvrier	312	312	1 373,74 €
employé de lingerie	312	312	1 373,74 €
employé de buanderie	312	312	1 373,74 €
aide magasinier	312	312	1 373,74 €
conduc. de voiture de tourisme et utilitaire	312	312	1 373,74 €
anim.activités culturelles et loisirs	339	339	1 492,62 €
agent amphithéâtre N 1	306 + 34	340	1 497,02 €
préposé radio	306 + 43	349	1 536,65 €
agent amphithéâtre N 2	306 + 44	350	1 541,05 €
aide soignant	351	351	1 545,45 €

	indice CCNT 51	total indice	valeur point
aide soignant en MAS, etc.	351 + 11	362	1 593,89 €
aide soignant gériatrie	351 + 11	362	1 593,89 €
auxiliaire puériculture	351	351	1 545,45 €
auxiliaire puériculture pers âgées	351 + 11	362	1 593,89 €
secrétaire médicale	376	376	1 655,53 €
préparateur pharmacie	432	432	1 902,10 €
préparateur phar chef + 500 lits	432 + 62	494	2 175,08 €
préparateur phar encadre 3 prépa	432 + 62	494	2 175,08 €
auxiliaire de vie diplômé	306 + 33	339	1 492,62 €
animateur activités culturelles et loisirs diplômé	339 + 15	354	1 558,66 €
éducateur sportif N 1	339	339	1 492,62 €
éducateur sportif N 2	339 + 15	354	1 558,66 €
AMP	351	351	1 545,45 €
AMP en MAS, etc.	351 + 11	362	1 593,89 €
AMP gériatrie	351 + 11	362	1 593,89 €
animateur socio éducatif N 1	378 + 3	381	1 677,54 €
animateur socio éducatif N 1 personnes âgées	378 + 3 + 11	392	1 725,98 €
moniteur éducateur	378 + 30	408	1 796,42 €
moniteur éducateur personnes âgées	378 + 30 + 11	419	1 844,86 €
moniteur d'atelier N 1	427	427	1 890,08 €
éducateur technique N 1	427 + 18	445	1 959,34 €
employé aux écritures et qualifié	329	329	1 448,59 €
employé administratif et qualifié	329 + 10	339	1 492,62 €
commis administratif	329 + 10	339	1 492,62 €
agent administratif principal	329 + 10 + 10	349	1 536,65 €
vaguemestre	329	329	1 448,59 €
téléphoniste	329	329	1 448,59 €
standardiste	329	329	1 448,59 €
agent postal	329 + 10	339	1 492,62 €
chef de standard téléphonique	329 + 25	354	1 558,66 €
commis de cuisine	329	329	1 448,59 €
ouvrier d'entretien	329	329	1 448,59 €
ouvrier professionnel 1 ^{er} cat	329	329	1 448,59 €

	indice CCNT 51	total indice	valeur point
ouvrier service orthopédie	329	329	1 448,59 €
magasinier	329	329	1 448,59 €
conducteur poids lourds et transport en commun	329	329	1 448,59 €
lingère mécanicienne	329	329	1 448,59 €
conducteur machine à laver 30kg	329	329	1 448,59 €
gouvernante 9 ETP	329 + 15	344	1 514,63 €
gouvernante 19 ETP	329 + 25	354	1 558,66 €
gouvernante + 20 ETP	329 + 40	369	1 624,71 €
gouvernante principale 9 ETP	329 + 15	344	1 514,63 €
gouvernante principale 19 ETP	329 + 25	354	1 558,66 €
gouvernante principale + 20 ETP	329 + 40	369	1 624,71 €
chef serveur 9 ETP	329 + 15	344	1 514,63 €
chef serveur 19 ETP	329 + 25	354	1 558,66 €
chef serveur +20 ETP	329 + 40	369	1 624,71 €
chef lingère 9 ETP	329 + 15	344	1 514,63 €
chef lingère 19 ETP	329 + 25	354	1 558,66 €
chef lingère + 20 ETP	329 + 40	369	1 624,71 €
ouvrier qualifié	339	339	1 492,62 €
opérateur technicien de dialyse	339	339	1 492,62 €
ouvrier professionnel 2ème cat	339	339	1 492,62 €
magasinier principal	339	339	1 492,62 €
conducteur transport en commun	339	339	1 492,62 €
conducteur ambulancier	339	339	1 492,62 €
conducteur ambulancier SMUR et SAMU	339 + 11	350	1 541,05 €
lingère qualifiée	339	339	1 492,62 €
conducteur machine à laver et à essorer	339	339	1 492,62 €
ouvrier hautement qualifié	339 + 33	372	1 637,92 €
chef de buanderie - 9pers	339+25	364	1 602,69 €
chef de buanderie 9 à 15pers	339+50	389	1 712,77 €
chef de buanderie - 9pers	339+60	399	1 756,80 €
contremaitre	339+50	399	1 756,80 €
surveillant d'entrierien	339+60	399	1 756,80 €
sous chef de cuisine 6 à 9 pers	339+25+15	379	1 668,74 €

	indice CCNT 51	total indice	valeur point
--	----------------	--------------	--------------

Ouvriers employés

CLASSE	POSITION	PALIER	COEFF
EMPLOYE	1	1	303
	1	2	304
	1	3	310
	2	1	305
	2	2	320
	2	3	335
TECHNICIEN	3	1	340
	3	2	360
	3	3	375
	4	1	365
	4	2	390
	4	3	410

DÉTAIL DES POSITIONS

Métiers constituant la position 1 :

- Employé à la vie associative
- Modérateur urbain
- Aide à domicile
- Agent de service
- Agent des moyens généraux
- Gardien de nuit
- Livreur de repas

Métiers constituant la position 2 :

- Aide de vie auprès des résidents
- Aide diététicien
- Collecteur de lactarium
- Agent d'amphithéâtre
- Ambulancier
- Brancardier
- Agent des services hospitaliers
- Agent d'accueil de nuit
- Agent d'accueil et d'information
- Conducteur accompagnateur
- Employé de crèche ou de halte garderie
- Employé à la vie associative
- Aide à domicile
- Agent de service spécialisé ou plurivalent
- Employé administratif
- Hotesse / standardiste

Métiers constituant la position 3 :

- Assistante dentaire
- Aide soignant diplômé d'état
- Auxiliaire puéricultrice diplômé d'état
- animateur de loisir
- Aide médico-psychologique
- Auxiliaire de vie sociale
- Moniteur de formation au secourisme
- Cuisinier
- Maître de maison
- Ouvrier des agents généraux
- Employé administratif

Palier : la carrière se décompose de trois paliers, qui sont d'une durée de 10 ans.
Cependant le décompte s'effectue en tant qu'année entamée et non échu.

GER : les Garanties d'Évolution de Rémunération (GER) sont attribuées tous les trois ans afin d'assurer une augmentation minimum de rémunération aux salariés.

Prime de fin d'année : elle est décomposée en deux parties. Une moitié est réglée au premier semestre.
La deuxième partie fait l'objet d'un décompte de présence, au bout de 6 mois d'absence aucun versement.

DATE D'ENTREE	01/01/12	CRF	1 348,35 €
HEURES CONTRAT	151,67	POINT	303
POSITION	1	PTS / GER	6
ANCIENNETE	1		
PALIER	1		
BRUT TEMPS PLEIN	1 348,35 €		

DATE	ANCIENNETE	PALIER	POINT	GER	VALEUR GER	PTS GER	Valeur Point	BRUT MENSUEL	NET MENSUEL	BRUT 13 MOIS	NET 13 MOIS
01/01/12	1	1	303		6		4,45	1 348,35	1 011,26	17 528,55	13 146,41
01/01/13	2	1	303		6		4,45	1 348,35	1 011,26	17 528,55	13 146,41
01/01/14	3	1	303		6		4,45	1 348,35	1 011,26	17 528,55	13 146,41
01/01/15	4	1	303	1	6	6	4,45	1 375,05	1 031,29	17 875,65	13 406,74
01/01/16	5	1	303	1	6	6	4,45	1 375,05	1 031,29	17 875,65	13 406,74
01/01/17	6	1	303	1	6	6	4,45	1 375,05	1 031,29	17 875,65	13 406,74
01/01/18	7	1	303	2	6	12	4,45	1 401,75	1 051,31	18 222,75	13 667,06
01/01/19	8	1	303	2	6	12	4,45	1 401,75	1 051,31	18 222,75	13 667,06
01/01/20	9	1	303	2	6	12	4,45	1 401,75	1 051,31	18 222,75	13 667,06
01/01/21	10	2	304	2	6	12	4,45	1 406,20	1 054,65	18 280,60	13 710,45
01/01/22	11	2	304	2	6	12	4,45	1 406,20	1 054,65	18 280,60	13 710,45
01/01/23	12	2	304	2	6	12	4,45	1 406,20	1 054,65	18 280,60	13 710,45
01/01/24	13	2	304	3	6	18	4,45	1 432,90	1 074,68	18 627,70	13 970,78
01/01/25	14	2	304	3	6	18	4,45	1 432,90	1 074,68	18 627,70	13 970,78
01/01/26	15	2	304	3	6	18	4,45	1 432,90	1 074,68	18 627,70	13 970,78
01/01/27	16	2	304	4	6	24	4,45	1 459,60	1 094,70	18 974,80	14 231,10
01/01/28	17	2	304	4	6	24	4,45	1 459,60	1 094,70	18 974,80	14 231,10
01/01/29	18	2	304	4	6	24	4,45	1 459,60	1 094,70	18 974,80	14 231,10
01/01/30	19	2	304	5	6	30	4,45	1 486,30	1 114,73	19 321,90	14 491,43
01/01/31	20	2	304	5	6	30	4,45	1 486,30	1 114,73	19 321,90	14 491,43
01/01/32	21	2	304	5	6	30	4,45	1 486,30	1 114,73	19 321,90	14 491,43
01/01/33	22	3	310	5	6	30	4,45	1 513,00	1 134,75	19 669,00	14 751,75
01/01/34	23	3	310	5	6	30	4,45	1 513,00	1 134,75	19 669,00	14 751,75
01/01/35	24	3	310	5	6	30	4,45	1 513,00	1 134,75	19 669,00	14 751,75
01/01/36	25	3	310	6	6	36	4,45	1 539,70	1 154,78	20 016,10	15 012,08
01/01/37	26	3	310	6	6	36	4,45	1 539,70	1 154,78	20 016,10	15 012,08
01/01/38	27	3	310	6	6	36	4,45	1 539,70	1 154,78	20 016,10	15 012,08
01/01/39	28	3	310	7	6	42	4,45	1 566,40	1 174,80	20 363,20	15 272,40
01/01/40	29	3	310	7	6	42	4,45	1 566,40	1 174,80	20 363,20	15 272,40
01/01/41	30	3	310	7	6	42	4,45	1 566,40	1 174,80	20 363,20	15 272,40
01/01/42	31	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/43	32	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/44	33	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/45	34	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/46	35	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/47	36	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/48	37	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/49	38	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/50	39	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73
01/01/51	40	3	310	8	6	48	4,45	1 593,10	1 194,83	20 710,30	15 532,73

GRILLES DE SALAIRE DE LA CROIX ROUGE FRANÇAISE

Ouvriers employés

DATE D'ENTREE	01/01/12	CRF	1 357,25 €
HEURES CONTRAT	151,67	POINT	305
POSITION	2	PTS / GER	6
ANCIENNETE	1		
PALIER	1		
BRUT TEMPS PLEIN	1 357,25 €		

DATE	ANCIENNETE	PALIER	POINT	GER	VALEUR GER	PTS GER	Valeur Point	BRUT MENSUEL	NET MENSUEL	BRUT 13 MOIS	NET 13 MOIS
01/01/12	1	1	305		6		4,45	1 357,25	1 017,94	16 287,00	12 215,25
01/01/13	2	1	305		6		4,45	1 357,25	1 017,94	16 287,00	12 215,25
01/01/14	3	1	305		6		4,45	1 357,25	1 017,94	16 287,00	12 215,25
01/01/15	4	1	305	1	6	6	4,45	1 383,95	1 037,96	16 607,40	12 455,55
01/01/16	5	1	305	1	6	6	4,45	1 383,95	1 037,96	16 607,40	12 455,55
01/01/17	6	1	305	1	6	6	4,45	1 383,95	1 037,96	16 607,40	12 455,55
01/01/18	7	1	305	2	6	12	4,45	1 410,65	1 057,99	16 927,80	12 695,85
01/01/19	8	1	305	2	6	12	4,45	1 410,65	1 057,99	16 927,80	12 695,85
01/01/20	9	1	305	2	6	12	4,45	1 410,65	1 057,99	16 927,80	12 695,85
01/01/21	10	2	320	2	6	12	4,45	1 477,40	1 108,05	17 728,80	13 296,60
01/01/22	11	2	320	2	6	12	4,45	1 477,40	1 108,05	17 728,80	13 296,60
01/01/23	12	2	320	2	6	12	4,45	1 477,40	1 108,05	17 728,80	13 296,60
01/01/24	13	2	320	3	6	18	4,45	1 504,10	1 128,08	18 049,20	13 536,90
01/01/25	14	2	320	3	6	18	4,45	1 504,10	1 128,08	18 049,20	13 536,90
01/01/26	15	2	320	3	6	18	4,45	1 504,10	1 128,08	18 049,20	13 536,90
01/01/27	16	2	320	4	6	24	4,45	1 530,80	1 148,10	18 369,60	13 777,20
01/01/28	17	2	320	4	6	24	4,45	1 530,80	1 148,10	18 369,60	13 777,20
01/01/29	18	2	320	4	6	24	4,45	1 530,80	1 148,10	18 369,60	13 777,20
01/01/30	19	2	320	5	6	30	4,45	1 557,50	1 168,13	18 690,00	14 017,50
01/01/31	20	3	335	5	6	30	4,45	1 624,25	1 218,19	19 491,00	14 618,25
01/01/32	21	3	335	5	6	30	4,45	1 624,25	1 218,19	19 491,00	14 618,25
01/01/33	22	3	335	5	6	30	4,45	1 624,25	1 218,19	19 491,00	14 618,25
01/01/34	23	3	335	5	6	30	4,45	1 624,25	1 218,19	19 491,00	14 618,25
01/01/35	24	3	335	5	6	30	4,45	1 624,25	1 218,19	19 491,00	14 618,25
01/01/36	25	3	335	6	6	36	4,45	1 650,95	1 238,21	19 811,40	14 858,55
01/01/37	26	3	335	6	6	36	4,45	1 650,95	1 238,21	19 811,40	14 858,55
01/01/38	27	3	335	6	6	36	4,45	1 650,95	1 238,21	19 811,40	14 858,55
01/01/39	28	3	335	7	6	42	4,45	1 677,65	1 258,24	20 131,80	15 098,85
01/01/40	29	3	335	7	6	42	4,45	1 677,65	1 258,24	20 131,80	15 098,85
01/01/41	30	3	335	7	6	42	4,45	1 677,65	1 258,24	20 131,80	15 098,85
01/01/42	31	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/43	32	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/44	33	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/45	34	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/46	35	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/47	36	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/48	37	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/49	38	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/50	39	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15
01/01/51	40	3	335	8	6	48	4,45	1 704,35	1 278,26	20 452,20	15 339,15

Valeur du point 4,45 €

DATE D'ENTREE	01/01/12	CRF	1 513,00 €
HEURES CONTRAT	151,67	POINT	340
POSITION	3	PTS / GER	8
ANCIENNETE	1		
PALIER	1		
BRUT TEMPS PLEIN	1 513,00 €		

DATE	ANCIENNETE	PALIER	POINT	GER	VALEUR GER	PTS GER	Valeur Point	BRUT MENSUEL	NET MENSUEL	BRUT 13 MOIS	NET 13 MOIS
01/01/12	1	1	340		8		4,45	1 513,00	1 134,75	18 156,00	13 617,00
01/01/13	2	1	340		8		4,45	1 513,00	1 134,75	18 156,00	13 617,00
01/01/14	3	1	340		8		4,45	1 513,00	1 134,75	18 156,00	13 617,00
01/01/15	4	1	340	1	8	8	4,45	1 548,60	1 161,45	18 583,20	13 937,40
01/01/16	5	1	340	1	8	8	4,45	1 548,60	1 161,45	18 583,20	13 937,40
01/01/17	6	1	340	1	8	8	4,45	1 548,60	1 161,45	18 583,20	13 937,40
01/01/18	7	1	340	2	8	16	4,45	1 584,20	1 188,15	19 010,40	14 257,80
01/01/19	8	1	340	2	8	16	4,45	1 584,20	1 188,15	19 010,40	14 257,80
01/01/20	9	1	340	2	8	16	4,45	1 584,20	1 188,15	19 010,40	14 257,80
01/01/21	10	2	360	2	8	16	4,45	1 673,20	1 254,90	20 078,40	15 058,80
01/01/22	11	2	360	2	8	16	4,45	1 673,20	1 254,90	20 078,40	15 058,80
01/01/23	12	2	360	2	8	16	4,45	1 673,20	1 254,90	20 078,40	15 058,80
01/01/24	13	2	360	3	8	24	4,45	1 708,80	1 281,60	20 505,60	15 379,20
01/01/25	14	2	360	3	8	24	4,45	1 708,80	1 281,60	20 505,60	15 379,20
01/01/26	15	2	360	3	8	24	4,45	1 708,80	1 281,60	20 505,60	15 379,20
01/01/27	16	2	360	4	8	32	4,45	1 744,40	1 308,30	20 932,80	15 699,60
01/01/28	17	2	360	4	8	32	4,45	1 744,40	1 308,30	20 932,80	15 699,60
01/01/29	18	2	360	4	8	32	4,45	1 744,40	1 308,30	20 932,80	15 699,60
01/01/30	19	2	360	5	8	40	4,45	1 780,00	1 335,00	21 360,00	16 020,00
01/01/31	20	3	375	5	8	40	4,45	1 846,75	1 385,06	22 161,00	16 620,75
01/01/32	21	3	375	5	8	40	4,45	1 846,75	1 385,06	22 161,00	16 620,75
01/01/33	22	3	375	5	8	40	4,45	1 846,75	1 385,06	22 161,00	16 620,75
01/01/34	23	3	375	5	8	40	4,45	1 846,75	1 385,06	22 161,00	16 620,75
01/01/35	24	3	375	5	8	40	4,45	1 846,75	1 385,06	22 161,00	16 620,75
01/01/36	25	3	375	6	8	48	4,45	1 882,35	1 411,76	22 588,20	16 941,15
01/01/37	26	3	375	6	8	48	4,45	1 882,35	1 411,76	22 588,20	16 941,15
01/01/38	27	3	375	6	8	48	4,45	1 882,35	1 411,76	22 588,20	16 941,15
01/01/39	28	3	375	7	8	56	4,45	1 917,95	1 438,46	23 015,40	17 261,55
01/01/40	29	3	375	7	8	56	4,45	1 917,95	1 438,46	23 015,40	17 261,55
01/01/41	30	3	375	7	8	56	4,45	1 917,95	1 438,46	23 015,40	17 261,55
01/01/42	31	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/43	32	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/44	33	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/45	34	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/46	35	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/47	36	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/48	37	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/49	38	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/50	39	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95
01/01/51	40	3	375	8	8	64	4,45	1 953,55	1 465,16	23 442,60	17 581,95

1 point d'indice majoré :
4,6303 €

CATÉGORIE C

ÉCHELLE 3

- Agent des services hospitaliers qualifiés
- Agent d'entretien qualifié
- Adjoint administratif de deuxième classe

ÉCHELLE 4

- Aide-soignant de classe normale
- Auxiliaire de puériculture de classe normale
- Aides médico-psychologiques de classe normale
- Ouvrier professionnel qualifié
- Conducteur ambulancier deuxième catégorie
- Adjoint administratif hospitalier de première classe
- Permanencier auxiliaire de régulation médicale* (cadre d'extinction)
- Dessinateur
- Aide de laboratoire de classe supérieure (cadre d'extinction)
- Aide de pharmacie de classe supérieure (cadre d'extinction)
- Aide de laboratoire de classe supérieure (cadre d'extinction)
- Aide d'électroradiologie de classe supérieure (cadre d'extinction)

*Concerne ceux qui n'ont pas été reclassés en "assistant-médico-administratif" en catégorie B

ÉCHELLE 5

- Aide-soignant de classe supérieure
- Agent de maîtrise
- Maître ouvrier
- Conducteur ambulancier première catégorie
- Aide préparateur (cadre d'extinction),
- Adjoint administratif principal de 2^e classe
- Permanencier auxiliaire de régulation médicale principal* (cadre d'extinction),
- Dessinateur chef de groupe
- Aide technique d'électroradiologie (cadre d'extinction)

*Concerne ceux qui n'ont pas été reclassés en "assistant-médico-administratif" en catégorie B

ÉCHELLE 6

- Aide-soignante de classe exceptionnelle
 - Auxiliaires de puériculture
 - Agents de maîtrise principal
 - Maître ouvrier principal
 - Adjoint administratif principal de 1^{re} classe
- ⁽¹⁾ Accessible pour la filière ouvrière et technique par déroulement et sera accessible pour la filière administrative et soignante par ratio (un arrêté fixant ce ratio devant être publié)
- Arrêté du 3 décembre 2008 fixant l'échelonnement indiciaire des grades et emplois de la catégorie C (J.O du 05/12/08)
 - Moniteur d'atelier
- Les moniteurs d'atelier sont constitués en un cadre d'extinction (art. 1^{er} – décret n° 2007-837 du 11 mai 2007).

ÉCHELLE 3

Échelon	Durée Moyenne	Indice Brut	Indice Majoré	Salaire brut euros
1	1 an	297	308	1 426,13 €
2	2 ans	298	309	1 430,76 €
3	2 ans	299	310	1 435,39 €
4	3 ans	303	311	1 440,02 €
5	3 ans	310	312	1 444,65 €
6	3 ans	318	313	1 449,28 €
7	4 ans	328	315	1 458,54 €
8	4 ans	337	319	1 477,07 €
9	4 ans	348	326	1 509,48 €
10	4 ans	364	338	1 565,04 €
11		388	355	1 643,7565 €

ÉCHELLE 4

Échelon	Durée Moyenne	Indice Brut	Indice Majoré	Salaire brut euros
1	1 an	298	309	1 430,76 €
2	2 ans	299	310	1 435,39 €
3	2 ans	303	311	1 440,02 €
4	3 ans	310	312	1 444,65 €
5	3 ans	323	314	1 453,91 €
6	3 ans	333	316	1 463,17 €
7	4 ans	347	325	1 504,85 €
8	4 ans	360	335	1 551,15 €
9	4 ans	374	345	1 597,45 €
10	4 ans	389	356	1 648,39 €
11		413	369	1 708,58 €

ÉCHELLE 5

Échelon	Durée Moyenne	Indice Brut	Indice Majoré	Salaire brut euros
1	1 an	299	310	1 435,39 €
2	2 ans	302	311	1 440,02 €
3	2 ans	307	312	1 444,65 €
4	3 ans	322	314	1 453,91 €
5	3 ans	336	318	1 472,44 €
6	3 ans	351	328	1 518,74 €
7	4 ans	364	338	1 565,04 €
8	4 ans	380	350	1 620,61 €
9	4 ans	398	362	1 676,17 €
10	4 ans	427	379	1 754,88 €
11		446	392	1 815,08 €

ÉCHELLE 6

Échelon	Durée Moyenne	Indice Brut	Indice Majoré	Salaire brut euros	
1	2 ans	347	325	1 504,85 €	
2	2 ans	362	336	1 555,78 €	
3	3 ans	377	347	1 606,71 €	
4	3 ans	396	360	1 666,91 €	
5	3 ans	424	377	1 745,62 €	
6	3 ans	449	394	1 824,34 €	
7	4 ans	479	416	1 926,20 €	
Except ⁽¹⁾ sauf AS				430	1 991,03 €

Échelon	Durée Moyenne	Indice Brut	Indice Majoré	Salaire brut euros
1	1 an	281	308	1 426,13 €
2	2 ans	298	309	1 430,76 €
3	2 ans	321	313	1 449,28 €
4	2 ans	340	321	1 486,23 €
5	2 ans	349	327	1 514,01 €
6	2 ans	363	337	1 560,31 €
7	3 ans	381	351	1 625,13 €
8	3 ans	410	368	1 703,84 €
9	3 ans	440	387	1 791,81 €
10	3 ans	460	403	1 865,89 €
11		479	416	1 926,08 €



NOTRE MISSION

Proposer des vacances de qualité au plus grand nombre.

QUELQUES CHIFFRES

- 22 villages-club en France
- 12 Club 3000 à l'étranger
- 6 circuits Découverte & Partage
- 1 500 collectivités clientes
- 200 000 vacanciers annuels
- 800 000 nuitées

UN TOURISME DURABLE ET SOLIDAIRE

Plaisir de découvrir un pays ou

une région : conférences, partenariats solidaires (40 000€ reversés cette année au Secours Populaire Français), balades découverte, rencontres avec des artisans et des associations locales, **des vacances ouvertes sur le monde** qui assurent un développement économique respectueux des ressources, des cultures et des hommes, vacanciers, salariés et populations d'accueil. Des engagements exprimés dans notre charte Saisons Durables.

NOS VALEURS

De **fortes convictions** professionnelles et humaines privilégiant l'écoute, le respect et la disponibilité.

UNE POLITIQUE SOCIALE RESPONSABLE

Touristra Vacances dispose de sa propre structure de formation qualifiante. Le personnel saisonnier est pris en charge : repas, hébergement, transport, mutuelle (maintenue en intersaison), 2 jours de repos/semaine (la convention collective en prévoit 1 et demi), contrat français pour les animateurs à l'étranger...

Autant de **différences appréciées et plébiscitées** par nos équipes, nos collectivités partenaires et vos vacanciers !

www.touristravacances.com

Pour tous, réservations au **0890 567 567** (0,15€ la min)

Depuis plus de 25 ans,

Touristra Vacances gère et anime des villages de vacances en France, copropriétés de 280 comités d'entreprise et collectivités, qui lui accordent toute leur confiance. Les ressources dégagées par les villages sont réinvesties dans l'amélioration de leur équipement, au bénéfice de tous les vacanciers. Nous mettons ce savoir-faire et ces prestations de qualité au service de vos groupes.

PARTENAIRE DES COLLECTIVITÉS

Touristra Vacances est spécialisé dans l'accueil de groupes constitués dans ses villages-club en France et à l'étranger, circuits et croisières, avec des prestations spécifiques :

- Un attaché commercial et une assistante vous accompagnent dans tous vos projets
- Présentations et diaporama pré-départ aux vacanciers
- Réservation d'excursions, séjours à la carte, départs de province
- Une politique tarifaire adaptée à vos initiatives

Associations et collectivités,
contactez votre attaché commercial Touristra Vacances :

- Paris : 01 80 98 40 19
- Lyon : 04 72 41 19 90
- Hagondange/Metz : 03 87 17 66 10
- Lille : 03 59 35 85 00



FORMATION PROFESSIONNELLE

1 - Formation Professionnelle des catégories « ouvriers - employés » : un enjeu de progression sociale !

Parvenir à se former, pendant son parcours professionnel, est un enjeu majeur, particulièrement pour les salariés ou demandeurs d'emplois sans qualification ou de niveau V (CAP, BEP, etc.).

Dans notre secteur d'activité, il n'est pas rare qu'un salarié n'ait jamais accès à une formation. Pourtant, ceci constitue une obligation légale, sanctionnée à de nombreuses reprises par des arrêts de la Cour de Cassation.

Les partenaires sociaux, au travers de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2009 sur la Formation Professionnelle Continue, ont réaffirmé leur volonté de sécuriser les parcours, en permettant à tout un chacun de s'élever d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière.

Du point de vue de la CGT, c'est en cela que la Formation Professionnelle doit être considérée pour les salariés comme « l'école de la deuxième chance », afin de progresser en compétences et/ou acquérir une qualification reconnue.

Nous devons également nous interroger sur la notion de « sans qualification » ou « qualifications de niveau V » au regard des spécificités du secteur de la santé et de l'action sociale.

Est-on cuisinier en EPHAD, à l'hôpital ou en clinique comme on l'est dans le « restaurant » de quartier ou comme dans les cantines collectives « grand public » ?

Est-on électricien de la même manière que dans l'hôtellerie touristique ?

Toutes ces questions ne sont pas exhaustives et peuvent être posées pour n'importe quel métier de niveau V ou infra V dans nos structures.

Interrogeons-nous donc sur le contenu de nos métiers, des nécessaires « adaptations » au milieu spécifique du

travail dans la santé et l'action sociale, des formations, et de leur contenu, nécessaires à l'exercice professionnel. Comment faire reconnaître ces spécificités auprès des tutelles et les transcrire en terme de rémunération ? C'est un peu l'enjeu d'un des ateliers des assises du 4 octobre 2012.

Revendications CGT :

Pour les salariés / agents sans qualification :

- ⇒ L'accès automatique dans les 6 premiers mois à la Fonction Publique Hospitalière, ou dès la fin de la période d'essai pour les CDI, à :
 - Une remise à niveau si besoin,
 - Une formation qualifiante reconnue d'au moins un niveau V (CAP, BEP...) équivalent au titre IV de la Fonction Publique Hospitalière.

Pour les salariés / agents avec qualification :

- ⇒ L'accès automatique et adapté à une remise à niveau ou bilan de compétences en vue d'un projet professionnel (si besoin...),
- ⇒ L'accès à la formation pour tous les salariés, au moins une fois par an sur le plan de formation,
- ⇒ L'élévation d'au moins un niveau de qualification au cours de sa carrière,
- ⇒ L'accès à la promotion professionnelle, notamment aux formations des métiers paramédicaux,
- ⇒ La reconnaissance de l'élévation des compétences après une formation.

Revendications CGT en terme de formation professionnelle :

- ✚ une augmentation de toutes les collectes dédiées à la formation professionnelle continue (Plan, CIF*, professionnalisation, FMEP*) *car il existe trop de refus d'accès par manque de budget,*
- ✚ au moins 10 % du temps de travail doit être consacré à la Formation Professionnelle Continue, soit 3 ou 4 années dans la carrière,
- ✚ toutes les formations professionnelles doivent être effectuées sur le temps de travail,
- ✚ toutes les formations doivent être prises en charge : frais pédagogiques, frais annexes (transport, repas, etc.),
- ✚ tous les salariés doivent percevoir, durant leur formation, l'intégralité de leurs salaires, primes et éléments variables compris,
- ✚ les salariés, en promotion professionnelle ou en CIF, ne doivent pas être réintégrés pendant les congés scolaires...
- ✚ aucune avance financière ne doit être supportée par le salarié/l'agent,
- ✚ un dispositif d'accompagnement personnalisé permettant à chacun de sécuriser son parcours,
- ✚ tout salarié reçu à un concours d'entrée en école doit être pris obligatoirement en charge avant la perte du bénéfice de son concours d'entrée,
- ✚ reconnaissance du titre ou diplôme obtenu.

CIF* : Congé individuel de formation

FMEP* : Fonds mutualisé de financement des études promotionnelles.

2 - Fiches techniques formation professionnelle continue (FPC)

Parvenir à se former pendant sa carrière professionnelle est un enjeu majeur. S'adapter à son emploi, réactualiser ses connaissances face aux nouvelles technologies et aux avancées scientifiques, vouloir évoluer dans sa carrière, avoir envie de se reconverter, de changer de métier, ou tout simplement s'épanouir personnellement représentent des besoins et des aspirations de tout salarié au travail.

La formation est un droit inscrit dans la Loi « La Formation Tout au Long de la Vie » et dans le Statut de la Fonction Publique, le Code du travail. Elle est financée par une cotisation obligatoire basée sur les salaires. Donc, chaque salarié, mais aussi chaque employeur contribuent à la constitution d'un fonds budgétaire spécifique dédié aux actions de formation dans les établissements. Il est important de contrôler la bonne utilisation de cet argent. Il revient à l'employeur de tout mettre en œuvre, en termes d'informations et d'accessibilité à la formation professionnelle, pour permettre au personnel d'y avoir recours pendant l'exercice de ses fonctions et missions.

FPC : un droit à faire vivre

Connaître les modalités pratiques des différents dispositifs et outils pour constituer des dossiers de demandes, comprendre et accompagner les recours en cas de refus, aider toute démarche qui contribue à obtenir une formation pour chacun, sont nécessaires pour accéder au droit de se former tout au long de sa carrière professionnelle. Dans ce sens, il est primordial de connaître, d'informer et de faire respecter la réglementation existante en la matière, dans tous les établissements.

FPC : un besoin, voire une obligation, pour tous les salariés

Il faut développer les possibilités d'accès à la formation et à la promotion professionnelle destinées à tous les salariés, de toutes les catégories confondues.

Une politique stratégique, prospective et offensive doit être débattue et élaborée avec les organisations syndicales représentatives du personnel au sein des établissements. Il s'agit surtout d'investir tous les lieux qui étudient les questions de formation, au niveau départemental, régional et national. Les représentants CGT défendent et font vivre les revendications des salariés dans les Instances Représentatives du Personnel, comme les CTE (avec la commission "formation"), les CE et les commissions formations, quand elles existent.

Les représentants CGT ont un rôle primordial à jouer pour faire entendre les demandes des salariés et

participer ainsi à la construction des plans de formation dans chaque établissement. Ceci pour éviter que ne priment l'intérêt et les choix prioritaires des employeurs sur celui des salariés. **Pour la CGT, il s'agit de travailler à la gestion individuelle et collective des compétences et des métiers, pour assurer les emplois dans les établissements, mais aussi pour veiller à permettre un parcours de formation individualisé pour chaque salarié tout au long de la carrière.** Avec la mise en place effective, à partir de 2013, du Développement Professionnel Continu (DPC), il y a un grand risque à ce que les salariés mal avertis ou mal conseillés ne fassent les frais de cette mesure.

FPC : une bataille au quotidien

Aujourd'hui, les problèmes financiers des établissements, le manque de personnel, mais aussi l'envie de formater les professionnels à une culture dite « d'entreprise », rendent de plus en plus difficile l'accès à la formation, surtout celles choisies individuellement par le salarié qui désire tracer ainsi son propre parcours professionnel. Le recours à la promotion professionnelle devient souvent impossible. Les budgets actuels ne permettent pas à la totalité des salariés d'accéder à un stage.

La CGT revendique une augmentation de toutes les collectes de la formation, avec une enveloppe spécifique, lors de l'élaboration de la loi de finance de la Sécurité Sociale afin de sécuriser les parcours professionnels.

Se rajoute, le manque de volonté de remplacer les personnels en formation. Cette situation constitue un frein considérable pour faire partir un plus grand nombre. La tentative est grande de la part des employeurs, de l'Etat, de mettre la main sur la « manne financière » que représente « la formation tout au long de la vie » pour l'utiliser à d'autres fins.

Il faut se battre au quotidien, salariés et représentants du personnel CGT, côte à côte pour rappeler que la formation professionnelle est une mesure financée en partie par les personnels pour le personnel, sur le salaire socialisé.



Un éventail de dispositifs durant la carrière

Il existe plusieurs palettes d'actions composant la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV).

Ces démarches multiples peuvent, pour certaines, être demandées à la seule initiative de l'agent ou du salarié (**DIF, CIF, BC, VAE, CFP, périodes de professionnalisation**). Mais dans, tous les cas, elles sont toujours **soumises à une autorisation d'absence de la part de l'employeur**. Elles peuvent se faire dans le cadre du temps de travail ou pour partie hors temps de travail.

La construction « de la politique formation » des établissements se base sur les dispositifs et les outils suivants :

- Le droit individuel à la formation (DIF),
- La reconversion professionnelle :
 - Congé Individuel de Formation (CIF) dans le secteur privé,
 - Congé de Formation Professionnelle (CFP) dans le secteur public,

- Les périodes de professionnalisation,
- Le congé pour Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Le congé pour Bilan de Compétences (BC),
- Les contrats de professionnalisation ou d'apprentissage,
- Le passeport formation, qui a pour objectif de recueillir le parcours de formations du salarié.
- L'entretien individuel annuel de formation, avec son supérieur hiérarchique pour recenser les besoins de formation de chaque salarié,
- La Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences (GPMC),
- La préparation aux concours, aux examens et les études promotionnelles,
- L'accès à une formation initiale pour les personnes non qualifiées et non diplômées,
- L'adaptation à l'emploi et à l'outil de travail,
- L'élévation des compétences et des qualifications.

Dispositifs	Formations visées - objectifs
Plan de formation de l'établissement	<p>A l'initiative de l'employeur et du salarié.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les actions visant à assurer l'adaptation au poste ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise, • Les actions de développement des compétences, • Les actions de promotion professionnelle, • Les actions d'aide et de préparation aux concours, • Les actions de formation initiale, • Les actions de développement professionnel continu.
Professionalisation	<p>La période de professionnalisation : favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en CDI, et CUI (contrat unique d'insertion pour CDD et CDI)</p> <p>Le contrat de professionnalisation : favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de publics ciblés, en organisant une alternance entreprise/formation.</p>
Droit individuel à la formation (DIF)	Quota d'heures utilisable à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.
Congé individuel de formation (CIF)	Droit, pour toute personne engagée dans la vie professionnelle depuis au moins deux ans, de suivre une action de formation à sa seule initiative et à titre individuel.



Qu'est-ce que le développement professionnel continu (DPC) ?

La notion de développement professionnel continu (DPC) a été introduite dans le Code de la santé publique, par la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009, comme une **obligation à la charge des professionnels médicaux et paramédicaux**.

Elle consiste en l'évaluation des pratiques professionnelles, le perfectionnement des connaissances, l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins, ainsi qu'en la prise en compte des priorités de santé publique et de la maîtrise médicalisée des soins.

Sont concernés par le DPC : les professionnels médicaux (médecins, pharmaciens, sages femmes, chirurgiens dentistes quel que soit leur secteur d'activité), ainsi que les professionnels paramédicaux, c'est-à-dire non seulement les auxiliaires médicaux (infirmiers, masseurs-

kinésithérapeutes, pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes, orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes et orthésistes pour l'appareillage des personnes handicapées, diététiciens), mais également les préparateurs en pharmacie, les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture. **Sont exclus pour l'instant du dispositif le personnel administratif, personnel ouvrier et technique.**

Le DPC constitue une obligation pour les professionnels et s'inscrit dans une démarche permanente. Les salariés sont considérés comme remplissant les conditions du DPC, dès lors qu'ils participent à un **programme de DPC collectif annuel ou pluriannuel**.

Ce programme doit :

- Être conforme à une orientation nationale ou à une orientation régionale de DPC,
- Comporter une des méthodes et des modalités validées par la Haute Autorité de Santé après avis de la commission scientifique concernée. Ces méthodes et modalités précisent les conditions qui permettent d'apprécier la participation effective, en tant que participant ou en tant que formateur, à un programme de DPC,
- Être mis en oeuvre par un organisme de DPC enregistré.

Les programmes de DPC sont dispensés par les organismes de DPC enregistrés par l'organisme gestionnaire du DPC

Concernant le DPC, quels sont les points qui alertent la CGT ?

- L'obligation faite aux salariés, sur des axes prédéfinis, sans concertation avec les organisations syndicales représentatives des salariés, puisque elles ne sont pas représentées dans les instances où cela se décide.
- Renversement de la responsabilité de la formation : les employeurs et les ordres professionnels vérifient, voire sanctionnent le salarié qui ne remplit pas son action obligatoire annuelle de DPC. Au final, la formation professionnelle dépend de l'approbation de l'autorité hiérarchique, le salarié n'est pas maître d'une décision qui s'impose à lui. Pour la CGT, c'est à l'employeur, à l'Etat de réunir toutes les conditions pour que les salariés puissent accéder à la Formation Tout au Long de la Vie.
- Reprise en main, à nouveau, d'une partie des fonds de la formation professionnelle par l'Etat.
- Le DPC est un dispositif qui risque d'être « le bras armé » du Ministère sur les mises en place des réformes passées et à venir, et, avec la prise en compte d'une ou des orientations prioritaires arrêtées par le ministre.
- À travers le DPC, l'objectif est « la maîtrise médicalisée » et la réduction des dépenses de santé.

Quels sont les enjeux autour du DPC ?

- Risque de formation en masse sans réel contenu au détriment du qualitatif, car l'objectif va être de faire du nombre.
- Effet d'aubaine pour les employeurs qui, pourront, après enregistrement, dispenser en interne les formations avec le contenu, les intervenants et les coûts de leur choix. Les formations dispensées en interne seront valorisées et intégrées dans le plan de formation, voire portées sur les fonds mutualisés des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).
- Danger lors de l'élaboration du plan de formation qui ne doit pas aboutir à priver les autres salariés de l'accès à la formation : il s'agit des salariés qui ne sont pas soumis à l'obligation du DPC (personnel Administratif et Technique). Mais cela concerne tout autre salarié qui demande une autre formation qui n'est pas reconnue « DPC », des formations à titre individuel, de reconversion, etc.
- Pour les médecins salariés à temps partiel et exerçant par ailleurs en « libéral » : danger de tout faire porter sur l'exercice « salarié ».



Organismes paritaires collecteurs agréés

En France, l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) est une structure chargée de collecter les contributions financières des entreprises pour financer les formations professionnelles.

Ces organismes sont gérés de manière « paritaire », c'est-à-dire par des conseils d'administration composés de 50 % de membres représentant les salariés (organisations syndicales) et de 50 % de membres représentant les employeurs (organisations patronales ou organisations représentantes des directeurs). Dans ces instances, sont discutées et débattues les orientations politiques

des branches professionnelles sur les questions de la formation professionnelle continue et la gestion des fonds de la formation professionnelle. La CGT occupe de nombreux sièges dans ces lieux de décisions, au niveau national ainsi qu'au niveau régional. Elle pèse de tout son poids pour vérifier et obtenir la bonne utilisation des budgets octroyés à la formation des professionnels.

ANFH (OPCA DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE)

- > Collecte 2010 = 680 millions d'euros
- > 2505 établissements « cotisants »
- > Salariés couverts : 842 358 agents
- > Champ : fonction publique hospitalière

UNIFAF (OPCA DE LA BRANCHE ASSOCIATIVE À BUT NON LUCRATIF, C'EST À DIRE LA BASS)

- > Collecte 2010 = 356,7 millions d'euros
- > 19 920 établissements cotisants
- > Salariés couverts : 821 000 dont 70 000 TH (travailleurs handicapés en ESAT* ou autres)
- > Champs conventionnels : Croix-Rouge Française, Centres de lutte contre le cancer, CCN 51, CCN 66

OPCA-PL (OPCA MULTI BRANCHES DES PROFESSIONS LIBÉRALES)

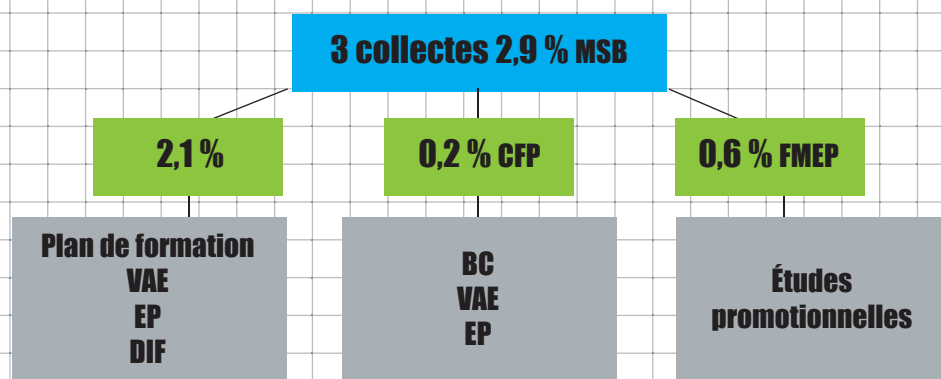
- > Collecte 2010 = 101,9 millions d'euros
- > 126 600 entreprises, dont 95 % de moins de 10 salariés
- > Salariés couverts : 471 000
- > Depuis Janvier 2012 Formaph est intégré dans l'Opcpla par sa section paritaire HP

FORMAPH (OPCA DE LA BRANCHE SANITAIRE ET MÉDICO-SOCIALE À CARACTÈRE LUCRATIF)

- > Collecte 2010 = 80,80 millions d'euros
- > 2920 établissements cotisants
- > Salariés couverts : 222 510 environ
- > Champs conventionnels : CCU de la Fédération de l'Hospitalisation Privée

* ESAT : établissements et services d'aide par le travail

Affectations des contributions financières pour la formation professionnelle continu



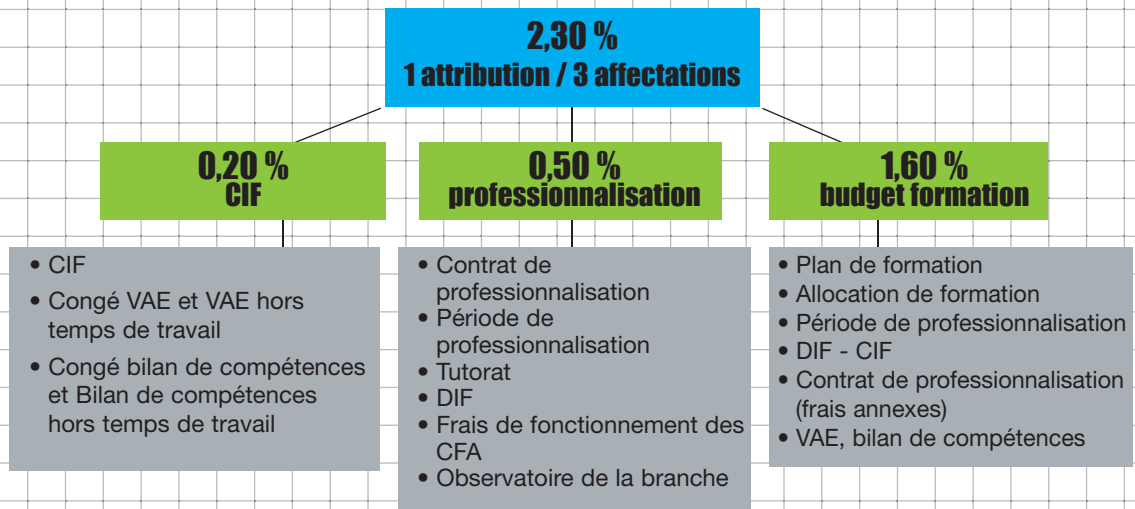
MSB Masse Salariale Brut
FMPE Fond de Mutualisation des Études Promotionnelles
CFP Congé de Formation Professionnelle

BC Bilan de Compétence
VAE Validation des Acquis et des Compétences
EP Études Promotionnelles
DIF Droit Individuel à Formation

AFFECTATION DES CONTRIBUTIONS
FORMATION À L'ANFH



**AFFECTATION DES CONTRIBUTIONS
FORMATION UNIFAF (cf. Accord de branche)**



**RÉPARTITION DES CONTRIBUTIONS
FINANCIÈRES POUR LA FORMATION**

