

RESTRUCTURATIONS... *QUE FAIRE ?*



Accord National Interprofessionnel

Plan de retour à l'équilibre

Regroupement

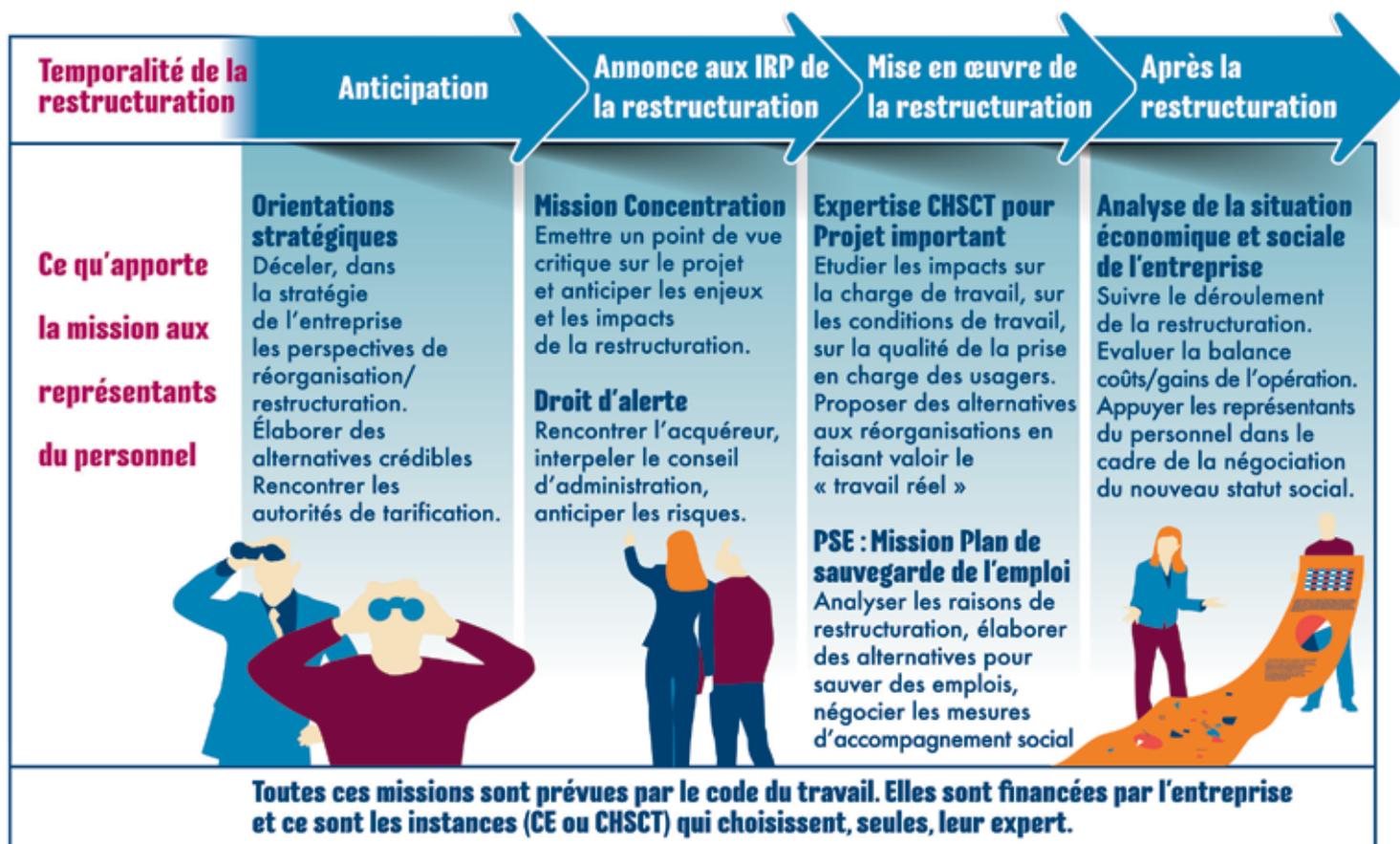
Plan d'économies

Fusion

PROPOSITIONS CGT



L'aide de Secafi aux IRP lors d'une restructuration



Une restructuration, c'est un processus long, d'environ deux ans, qui nécessite une implication des représentants dans la durée et une bonne collaboration entre le CE, le CHSCT et les syndicats.

Depuis la promulgation de la LSE, le CE doit être informé et consulté sur les orientations stratégiques à 3 ans. Cette consultation se fait à l'aide de la Base de Données Economiques et Sociales, mais l'absence de BDES n'exonère pas l'employeur de cette consultation. C'est à cette occasion que le CE va vraiment pouvoir anticiper les risques de restructuration et élaborer des alternatives. Il peut désigner un expert pour cela.

Au moment où la restructuration est annoncée, la mission concentration permet d'analyser les documents de présentation de l'opération : traité de fusion, documents remis aux autorités de concurrence et aux tutelles, etc. Si le CE est inquiet et identifie des faits préoccupants pour l'emploi, il peut utiliser son droit d'alerte et mandater un expert. A l'aide du rapport de son expert, le CE pourra interpeler le conseil d'administration et lui demander de se justifier.

C'est à partir de ce moment-là que vont se matérialiser les principaux changements. Jusqu'à présent, d'après l'employeur, la restructuration ne présente aucun impact sur les conditions de travail. Le CHSCT n'est parfois même pas consulté ! Mise en place des nouvelles IRP, changements d'organisation et d'horaires, déménagements, sans parler de l'impact sur la santé de la restructuration en elle-même. Le rôle du CHSCT devient ici crucial. C'est notamment par ce biais, en parlant du « travail réel », que des alternatives crédibles pourront être élaborées. SECAFI est agréé par le Ministère du Travail pour appuyer les CHSCT et dispose d'une méthodologie et d'équipes d'ergonomes et de psychologues dans ses 8 bureaux régionaux.

Enfin, une fois la restructuration mise en place, l'analyse de la situation économique et sociale permet au CE d'avoir à ses côtés son expert, qui le conseillera notamment dans le cadre de la renégociation du statut social (qui doit intervenir dans un délai de 15 mois après la restructuration) et qui contrôlera la tenue des engagements pris par l'employeur lors de l'annonce de la restructuration.

● Notre ambition :

Aider les représentants du personnel à bâtir des alternatives crédibles favorisant l'emploi et la qualité des soins sur les territoires.



Pour en savoir plus, consultez-nous : nos équipes locales sont à votre disposition pour venir vous rencontrer !

 contact@secafi.com • www.secafi.com

RESTRUCTURATIONS... QUE FAIRE ?

Propositions CGT

Vous avez entre les mains le livret « Restructurations... Que faire ? » destiné aux adhérent-e-s et élu-e-s de la CGT pour vous aider à faire face aux situations de restructuration, de plan de retour à l'équilibre ou de plans dits « de sauvegarde de l'emploi ».

La CGT n'est pas opposée par principe à la réalisation d'économies ou aux projets de remodelage, dès lors qu'ils satisfont les besoins réels des usagers et ne détériorent pas les conditions de travail et la qualité de nos services.

Mais constat est fait que, dans bien des cas, les réorganisations et les plans d'économies se font en dégradant le service rendu aux populations, au détriment de l'emploi et en s'attaquant aux droits et conditions de travail des salarié-e-s, et en impactant les conditions de prise en charge.

Pour les grands groupes privés, c'est clair ; le caractère spéculatif prime sur tout le reste, ils sont là pour faire de l'argent. Les soins, l'accompagnement des personnes ne sont pour eux qu'un moyen d'arriver à leur objectif.

Pour la CGT,
la logique marchande
est incompatible
avec les missions
de service public.

Dans le secteur associatif non lucratif, les choses ne sont pas si claires. Cependant, depuis que les politiques publiques consistent à réaliser des économies plutôt qu'à faire appel à un système de contribution plus équitable, cela revient au même résultat. Les enveloppes financières se réduisent, l'objectif affiché étant de « faire mieux avec moins ». La réalité est que la seule marge possible, ce sont les salaires, les effectifs et les conditions de travail.

Dans ces deux cas de figure, il s'agirait de faire plus d'activité avec moins de salarié-e-s, alors que dans nos établissements, nos services, l'intervention humaine représente l'essentiel du travail.

Notre secteur est
particulièrement touché
par les politiques
de réduction
du coût du travail.

La loi a encadré et diminué les délais de consultation des instances représentatives du personnel, mais elle leur donne des outils pour avoir un regard sur les orientations stratégiques de l'employeur et sur l'état économique et social de l'établissement, l'association ou l'entreprise. La CGT n'a pas signé l'Accord National Interprofessionnel à l'origine de la loi et s'est opposée aux législations régressives.

La feuille de route de la CGT s'appuie sur sa démarche revendicative (*) :

- ➔ **Défendre et améliorer le service rendu aux usagers.**
- ➔ **Défendre les contenus professionnels.**
- ➔ **Défendre et améliorer les conditions de travail.**
- ➔ **Préserver, améliorer et étendre les acquis sociaux locaux et conventionnels.**
- ➔ **Exiger les moyens à hauteur des besoins.**
- ➔ **Exiger à tous niveaux la démocratie sociale.**



(*) Cette démarche revendicative sera rappelée tout au long de ce livret.

Restructurations... Que faire ?

AVANT

Pour la CGT, la question n'est pas d'anticiper les restructurations pour en accompagner les effets, mais d'anticiper pour intervenir en amont et mobiliser les énergies des salarié-e-s dans la démarche revendicative().*

Dans notre secteur, les causes des restructurations sont diverses. Si la cause principale est souvent la recherche d'économies, d'autres peuvent exister ou coexister :

- ▶ *Modèle associatif fragilisé dans la mise en concurrence,*
 - ▶ *Exigences des politiques et des commandes publiques,*
 - ▶ *Complexité des obligations légales et plus grande professionnalisation des sièges,*
 - ▶ *Responsabilité accrue des dirigeants associatifs percutée par la baisse des vocations de bénévolat*
- ...

Si un établissement ou un service est en déficit, les élu-e-s du personnel et le syndicat - avec les salarié-e-s - doivent agir sans attendre qu'un plan d'économies ou autre mesure de restructuration soit annoncé.

Nous devons d'abord nous poser les bonnes questions sur les causes afin de les identifier :

- ▶ *S'agit-il d'une mauvaise gestion de l'employeur ?*
- ▶ *L'établissement est-il sous doté au regard de ses missions (heures supplémentaires, « charges » non reprises par les financeurs ...) ?*
- ▶ *L'activité répond-elle encore aux besoins des usagers ?*
- ▶ *Ceux-ci sont-ils vraiment pris en compte par le donneur d'ordre ou l'autorité qui finance (CG, ARS) ?*

Ensuite, il est nécessaire d'informer les salarié-e-s et de leur proposer des actions collectives (voir livret Luttes), et toujours interpellier les autorités.

Promouvoir le principe de faveur selon lequel il ne peut y avoir de perte de droits pour les salarié-e-s.

Dès les prémices d'une restructuration, qu'elle soit nommée projet de fusion, GCSMS, ou autre, il se peut que les employeurs, pour « vendre » cette nouvelle structuration, disent « *Il n'y aura aucune conséquence sociale* ». Donc a priori, à ce stade, inscrire le principe de faveur ne devrait pas poser de problèmes.

Nous pouvons faire préciser dans les textes (exemple « accord en vue de traité de fusion » ou PV de CE) que le principe de faveur sera la règle de passage à la nouvelle organisation et que, par conséquent, les droits les plus avantageux seront la règle pour tous...

Si la direction refuse, c'est qu'elle prévoit des conséquences sociales (cas de casse des droits, etc.). Dans ce cas, le syndicat doit mettre en route un processus d'information et de mobilisation en s'appuyant sur des éléments concrets.

Principe de faveur

**Exemple : la fusion de deux associations.
Les dispositions et usages plus avantageux de l'association A comme de l'association B deviendront la règle pour la nouvelle entité.**

...« Aucune conséquence sociale » disent-ils ? ...

Cela signifie donc : pas de perte d'emploi, ni de glissement de tâche, ni de déqualification. Engageons alors l'employeur à l'écrire noir sur blanc (accord GPEC, document officialisant le projet, PV du CE, accord d'entreprise, NAO ...).

Fusions, regroupements...

Dans le cas où un projet (fusion ou autre) concerne plusieurs syndicats ou structures CGT, il faut organiser la coordination de ces syndicats avec l'aide des structures CGT (USD, UD, coordinations régionales, comités régionaux, Fédération, Confédération). Les principes de fonctionnement de la CGT et la charte des élu-e-s et mandaté-e-s sont la référence.

Il convient d'organiser des rencontres entre élu-e-s CGT des différentes instances représentatives du personnel. La CGT doit être moteur dans les rencontres, les échanges d'information, la coordination des syndicats et des IRP dans le cadre intersyndical.

La CGT doit veiller à ce que les élections des IRP soient rapidement mises en place par l'employeur de la nouvelle entité juridique. Elles définiront la représentativité (audience des différentes organisations syndicales de salarié-e-s) en prévision des négociations à venir.

QUE DOIT FAIRE LE SYNDICAT ?

- ▶ Informer les salarié-e-s et discuter avec eux des risques « dans l'air du temps » de restructuration et de la nécessité de prévenir ces risques...
Les exemples malheureusement ne manquent pas....
- ▶ Rencontrer, discuter avec les équipes, les salarié-e-s, de la légitimité de la démarche revendicative (*) engagée.
- ▶ Réunir les élu-e-s, assurer leur formation à l'aide des organisations de la CGT ou de cabinets extérieurs.
- ▶ Organiser le lien entre les élu-e-s et les salarié-e-s, faire circuler les informations, organiser le débat et l'expression des salarié-e-s.
- ▶ Déclencher la négociation d'accords offensifs (GPEC, accord sur la mobilité professionnelle prévoyant des garanties pour les salarié-e-s, NAO) pour anticiper les effets d'une éventuelle restructuration, en organisant un soutien actif des salarié-e-s, lors de la négociation (cahier de revendications ...)
- ▶ Organiser la lutte offensive pour obtenir des droits, des garanties (cf. Livret Luttés).

QUE DOIVENT FAIRE LES ÉLU-E-S ?

👉 Du CE, DP, conseils d'établissement :

- ▶ Se tenir régulièrement informés, et se former.
- ▶ Tenir des réunions d'échanges d'informations entre les différentes instances et participer à la vie du syndicat.
- ▶ Faire respecter le calendrier info-consultation.
- ▶ Exiger une base de données économique et sociale lisible et de qualité qui éclaire sur les enjeux.
- ▶ Informer le syndicat, les salarié-e-s sans censure (ce que les employeurs ont tendance à exiger).

Les élu-e-s ne peuvent se rendre complices sous des prétextes divers (pseudo confidentialité, devoir de réserve, etc.).



👉 Du CHSCT :

Le CHSCT est un point d'appui efficace pour l'amélioration des conditions de travail.

Les représentant-e-s du personnel doivent se tenir régulièrement informé-e-s et se former. Ils doivent tenir des réunions d'échanges d'informations entre les différentes instances et participer à la vie des syndicats.

Ils doivent être plus attentifs à l'amélioration des conditions de travail dans les établissements et services en difficulté (déficit, sous dotation...).

PENDANT

QUE DOIT FAIRE LE SYNDICAT ?

- ▶ Organiser un lien plus rapide entre élu-e-s, syndicat, et salarié-e-s afin d'informer et de consulter les salarié-e-s tout le long du processus, combattre la résignation, le déni, le chacun pour soi.
- ▶ Avoir un référent dans chaque équipe pour gagner en rapidité d'information et de capacité de mobilisation.
- ▶ Exiger de la part de la direction :
 - Des droits syndicaux accrus étant donné la gravité de la situation.
 - Un droit de réunion pour chaque salarié-e-s sur le temps de travail.
- ▶ Organiser à un rythme accéléré les réunions d'élu-e-s, du syndicat et des assemblées générales.
- ▶ Faire des contres propositions, en lien avec les élu-e-s CGT (CE, CHSCT, instances de consultation Cg ou ARS) et en référence à notre démarche revendicative (*).

▶ Rencontrer les élu-e-s locaux, maires, conseillers généraux, députés, conseillers régionaux, les représentants des usagers, pour leur donner le point de vue des salarié-e-s.

▶ Communiquer, faire savoir « au dehors » (tracts sur marché local, rue passante...).

▶ Organiser la lutte (cf. livret Luttés).

Restructurations... Que faire ?



QUE DOIVENT FAIRE LES ÉLU-E-S ?

☞ Du CE :

- ▶ Dès la première information d'une restructuration, d'un plan d'économie, informer le syndicat et les salarié-e-s.
- ▶ Exiger toutes les précisions et documents utiles sur le projet.
- ▶ Demander des délais d'info-consultation du CE les plus longs possibles.
- ▶ Dès lors que l'organisation du travail est modifiée, exiger la consultation du CHSCT
- ▶ Demander une expertise financée par l'employeur pour analyser si les causes sont justifiées, et évaluer les impacts budgétaires.
- ▶ Analyser avec le Syndicat si le projet apportera une amélioration pour les salarié-e-s et les usagers au regard de notre démarche revendicative (*).
- ▶ Participer aux assemblées générales du personnel.
- ▶ Avec le syndicat, les autres instances IRP, définir une stratégie, faire des contres propositions.
- ▶ Ne pas hésiter à s'opposer au projet présenté au CE, si nécessaire.

☞ Du CHSCT :

- ▶ Mesurer l'impact du projet sur les conditions de travail, se faire aider par une expertise lorsque cela s'avère nécessaire.
- ▶ En lien avec les autres élu-e-s, le syndicat, analyser le projet, informer les salarié-e-s sur les conséquences du projet.
- ▶ Faire des préconisations en faveur de l'amélioration des conditions de travail en référence à la démarche revendicative (*), veiller à la présence de l'inspection du travail et de la CARSAT lors des réunions plénières.

- ▶ Participer aux assemblées générales du personnel.
- ▶ Avec le syndicat, les autres instances IRP, définir une stratégie, faire des contres propositions.
- ▶ Si le projet est néfaste pour les conditions de travail, s'y opposer.

APRÈS

QUE DOIT FAIRE LE SYNDICAT ?

- ▶ Analyser avec les élu-e-s- les conséquences de la restructuration (ou autre mesure) au regard de notre démarche revendicative (*), élaborer les propositions qui s'imposent pour le suivi par les IRP.
- ▶ Si licenciements économiques, faire des propositions pour négocier un accord sur les conditions du Plan social ou licenciement économiques de moins de 10.
- ▶ Revendiquer une Commission Paritaire de suivi sur l'emploi, la formation professionnelle, les mesures de reclassements, d'accompagnement.
- ▶ Revendiquer une Commission Paritaire de suivi des conséquences des mesures d'économies sur la bonne marche des services, de direction unique ou de toute autre forme de restructuration...
- ▶ Les enseignements tirés de l'expérience vécue peuvent rendre nécessaire une renégociation d'accord d'entreprise GPEC, contenu de la BDES...

Une situation n'est jamais définitivement acquise, le syndicat peut toujours mener une bataille revendicative dénonçant les conséquences néfastes pour regagner les postes ou les avantages perdus.

QUE DOIVENT FAIRE LES ÉLU-E-S ?

☞ Du CE :

- ▶ Analyser avec le syndicat, les autres IRP, les conséquences de la restructuration (ou autre mesure) au regard de notre démarche revendicative (*), élaborer les propositions qui s'imposent pour le suivi.
- ▶ Mettre régulièrement à l'ordre du jour, un point sur les conséquences et les mesures de suivi de la restructuration.
- ▶ Revoir si nécessaire les modalités d'info-consultation du CE et la BDES.

👉 Du CHSCT :

▶ Analyser avec le syndicat, les autres IRP, les conséquences de la restructuration (ou autre mesure) en s'appuyant sur les revendications de la CGT*.

▶ Suivre plus particulièrement l'établissement ou le service sujet à la restructuration, faire des préconisations, enquêtes si les évolutions des conditions de travail l'exigent.

▶ Alerter si besoin la CARSAT, l'Inspection du Travail, le médecin inspecteur du travail.

Les outils de restructurations

👉 Quelques définitions :

CPOM, Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

Les CPOM ont été institués par l'ordonnance du 1^{er} décembre 2005 (*art. L.313-11 du Code de l'Action Sociale et des Familles*). Plusieurs textes sont venus en préciser les modalités (*décret du 7 avril 2006 et diverses circulaires ministérielles*). Ils concernent l'ensemble du secteur sanitaire, social et médico-social, mais la cible privilégiée est constituée de groupements et associations gérant au moins 2 structures.

Il s'agit d'une démarche contractuelle entre autorités de tarification et association gestionnaire et/ou établissement qui vise la mise en œuvre d'une dotation budgétaire pluriannuelle, commune à plusieurs établissements et services.

Un CPOM peut être conclu pour des établissements situés dans des départements distincts ou relevant de plusieurs autorités de tarification (Assurance Maladie, Etat ou Conseils Généraux).

Dès lors, au CPOM général seront adjoints des CPOM locaux assortis de fiches-projets.

Moyens financiers, objectifs organisationnels, management, ressources humaines (intention de recrutement, de formation et donc de promotion), services aux usagers, démarche qualité, modalités d'évaluation, innovations et expérimentations, etc... : aucun thème n'est *a priori* exclu lors de la négociation d'un CPOM ! Pour les pouvoirs publics, c'est le moyen de gérer des gains de productivité, via des mutualisations de moyens et des plans d'économies. Un processus de « rebasage » des recettes et/ou des dépenses en lien avec les besoins des établissements est également souhaité.

GCSMS, Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale

Le GCSMS est une entité à but non lucratif, il peut être de droit public ou de droit privé. Il est de droit public si ses composantes sont

exclusivement publiques, il est de droit privé si elles sont uniquement privées. Dans les autres cas, le GCSMS choisira sa forme juridique.

Le GCSMS est un outil de coopération qui offre plusieurs possibilités : « simple » mutualisation de moyens, de services ou d'équipements (locaux, services administratifs, restauration...), il peut aussi revêtir un caractère plus gestionnaire et exercer directement les missions et prestations des établissements et services sociaux et médico-sociaux, et assurer directement l'exploitation de l'autorisation après accord de l'autorité l'ayant délivrée. Nous distinguerons donc les GCSMS de moyens et les GCSMS de gestion.

GCSMS de moyens

Il est ici question de mutualiser les moyens de deux ou plusieurs associations et/ou établissements. Par exemple, il peut s'agir de créer un service commun (cuisine, buanderie, services techniques ou administratifs), dans ce cas les salarié-es sont mis-es à disposition du GCSMS.

GCSMS de gestion

Dans ce cas, le GCSMS devient titulaire de l'autorisation et perçoit les dotations financières de la part des autorités de tarification. La prise en charge est alors exercée par le GCSMS de gestion, en lieu et place des établissements et/ou associations qui y adhèrent.

Fusion

Lorsque deux entités fusionnent, il existe deux possibilités : l'une absorbe l'autre, ou les deux se dissolvent pour n'en faire qu'une.

Ce mode de restructuration peut s'opérer aussi bien dans le secteur marchand qu'au sein du secteur non marchand. Dans les deux cas, le processus juridique et technique est identique, en revanche, la démarche stratégique et les raisons qui poussent à la fusion sont parfois divergentes.

En ce qui concerne le secteur associatif – non lucratif – ces rapprochements par le biais de fusion peuvent être perçus comme un moyen de

subsister. Souvent de petite taille, les associations envisagent en effet de se regrouper pour faire face aux difficultés engendrées par les coûts de fonctionnement, en mutualisant souvent des moyens techniques, administratifs ou encore matériels.

En ce qui concerne le secteur lucratif, la démarche est souvent toute autre. En France, le paysage sanitaire est désormais largement envahi par les grands groupes privés : Orpea, Korian (qui vient d'absorber Medica), etc. Ceux-ci recherchent avant tout la rentabilité et le monopole sanitaire, certains s'exportent même vers l'Asie.

Fusion-absorption

Dans ce cas, une entité apporte à une autre la totalité de ses moyens et de ses patrimoines. Lorsque cette dévolution est effective, l'entité absorbée procède à sa dissolution.

Fusion-Création

Ici, il s'agit de la réunion de plusieurs établissements en un seul. La nouvelle entité absorbe la totalité des biens et patrimoines des établissements fondateurs.

GIE, Groupement d'Intérêt Economique

Un GIE est un regroupement doté d'une personnalité morale qui permet à ses membres de mettre en commun certaines de leurs activités, afin « de faciliter ou développer l'activité économique, d'améliorer ou d'accroître les résultats de cette activité »⁽¹⁾. Les entreprises qui le composent conservent leur individualité. Son but n'étant pas « de réaliser des bénéfices pour lui-même »⁽²⁾, il peut être qualifié d'intermédiaire entre la société et l'association.

GCS, Groupement de Coopération Sanitaire

La loi HPST a refondu le dispositif juridique du GCS : on distingue désormais le GCS de moyens et le GCS établissement de santé. Il peut être de droit public ou de droit privé.

Le GCS est un outil de coopération entre le secteur public et privé, mais également entre la ville et l'hôpital. Il permet d'associer des établissements de santé publics comme privés, des centres de santé, des maisons de santé et des professionnels médicaux libéraux à titre individuel ou collectif, ou encore les acteurs du secteur médico-social. C'est un outil qui est très fréquemment utilisé pour le regroupement des laboratoires ou des services d'imagerie : se pose

alors souvent la question du devenir de ces services au sein de l'hôpital public et des conséquences sur les personnels.

Il est important de noter qu'il n'y a pas d'IRP propre au GCS : les salarié-es sont donc représenté-es par les élue-es et représentant-es syndicaux de leur structure d'origine.

GCS de moyens

Il a pour objectif la mutualisation des moyens : humains, immobiliers, fonciers, etc. Il mutualise également les équipements et les moyens nécessaires aux soins (plateaux techniques, blocs opératoires, etc.).

GCS établissement de santé

La loi HPST a permis la création de GCS établissements de santé : le GCS qui assure une activité sanitaire doit être titulaire de l'autorisation d'activité de soins, et parce qu'il détient une autorisation d'activité de soins, le GCS est érigé en établissement de santé.

Sa nature juridique, est selon les cas et la proportion public/privé, de droit public ou de droit privé.

GPEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

La GPEC est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. Elle n'est donc pas un outil de restructuration en tant que tel, mais est un élément important d'information et d'anticipation.

La GPEC est souvent perçue de manière négative, car régulièrement associée à un plan de licenciement déguisé. Cependant, elle peut et doit être un outil pour développer une démarche offensive, dont doivent s'emparer les IRP. La GPEC doit pouvoir permettre aux IRP de porter deux des revendications de la CGT : la Sécurité Sociale Professionnelle⁽³⁾ et le Nouveau Statut du Travail Salarié⁽⁴⁾.

1) Alinéa 2 de l'article L. 251-1 du Code de commerce

2) Alinéa 2 de l'article L. 251-1 du Code de commerce

3) Avec la revendication d'une sécurité sociale professionnelle, la CGT propose de mettre en place un système de garanties afin que les salarié-e-s, jeunes et moins jeunes, puissent s'épanouir et s'émanciper par le travail en déroulant sereinement une véritable carrière professionnelle.

4) La proposition de la CGT pour la conquête d'un Nouveau Statut du Travail Salarié a comme objectif essentiel de combattre les inégalités d'accès aux droits sociaux les plus fondamentaux qui existent entre salariés, en gagnant de nouveaux droits. Cette action repose sur cinq grandes transformations des rapports entre les salariés et leur travail, leur statut et leur employeur : sur le statut du travail, sur le statut du salarié, sur une véritable évolution professionnelle, sur la transférabilité des droits sociaux, sur le maintien du contrat de travail entre deux emplois.

Solides & solidaires



SANTÉ - PRÉVOYANCE - AUTONOMIE

Réussir ensemble la protection sociale complémentaire pour tous

- **Vous accompagner à toutes les étapes de la négociation des accords de branche**

22 branches professionnelles, 200 000 entreprises et 7 millions de personnes protégées.

- **Vous garantir une relation de proximité**

1 500 conseillers présents sur l'ensemble du territoire.

- **Vous assurer des solutions globales et accessibles, en santé et en prévoyance**

Une maîtrise des coûts assurée par le plus important réseau conventionné en France et des accords passés avec la quasi-totalité des professionnels de santé.

- **Vous proposer des services de qualité pour répondre aux attentes des salariés**

200 000 conventionnements avec des professionnels de santé,

2 500 services de soins (cabinets dentaires, centres d'optique, etc.) et d'accompagnement (services à la personne, petite enfance, etc.) mutualistes,

16 000 aides financières accordées chaque année pour l'action sociale,

3 000 actions de prévention santé assurées chaque année dans toutes les régions.

Premier acteur santé national et pôle majeur de protection sociale, Mutex - l'alliance mutualiste met son expertise et ses atouts au service des partenaires sociaux négociateurs.

Pour nous contacter :
collectif@mutex.fr
www.mutex.fr

MUTEX - l'alliance mutualiste



La Base de Données Economiques et Sociales

Si l'accès à l'information est en apparence amélioré par l'institution d'une BDES et la création d'une consultation annuelle sur les orientations stratégiques, le patronat obtient en contrepartie un enfermement des expertises du CE et du CHSCT dans des délais restreints.

Les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s ont jusqu'au 14 juin 2014 (un an plus tard pour les entreprises de moins de 300 salarié-e-s) pour mettre en place la base de données économiques et sociales, créée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013.

Mise en place progressive de la BDES

Les entreprises d'au moins 300 salarié-e-s devront mettre en place la BDES en y intégrant :

- ▶ *au 14 juin 2014, les informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques ;*
- ▶ *et au plus tard au 31 décembre 2016, la totalité des informations récurrentes mises à disposition des membres du CE mais ne relevant pas des orientations stratégiques.*

Informations nécessaires à la consultation sur les orientations stratégiques. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une consultation annuelle du CE sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences. Elle instaure la base de données économique et sociale unique pour préparer cette consultation. Cette base met ainsi à disposition des représentants des salarié-e-s « des informations nécessaires » à cette consultation, précise le décret.

L'objectif est que « *l'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise* ».

La base comporte également l'ensemble des informations communiquées de manière récurrente au CE. Ce partage d'informations devrait apporter une meilleure compréhension et association des salariés aux choix stratégiques décidés par l'entreprise.

Consultation sur les orientations stratégiques

Consultation annuelle obligatoire. Chaque année, le comité d'entreprise est consulté sur « *les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages* » (Loi de sécurisation, art. 8). **Le CE émet un avis et peut présenter des orientations alternatives, le conseil d'administration ou de surveillance doit délibérer et répondre de façon argumentée au CE qui peut à son tour, y répondre.**

À terme, le 31 décembre 2016, la mise à disposition de l'ensemble des informations récurrentes au comité d'entreprise dans la base vaudra communication à celui-ci de ces documents (« effet de substitution ») si ces éléments sont mis à jour et que l'employeur met à la disposition du CE les éléments d'analyse ou d'explication prévus par le Code du travail. Dans le cadre des entreprises à établissements multiples, la possibilité de substitution visera les rapports et informations transmis de manière récurrente au CCE et aux comités d'établissements.

Les consultations pour événements ponctuels continueront de faire l'objet de l'info-consultation du CE L2323-7-3

Ses modalités de mise en place

Pour mettre la base de données en place, les entreprises devront engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et/ou au niveau du groupe, ou *a minima* un dialogue social.

Autre précision : le niveau de mise en place de la base. Devant être instituée au niveau de l'entreprise (C. travx. art. R. 2323-1-6), les entreprises à établissements multiples n'ont pas l'obligation de mettre en place une base de données par établissement. Dans ce cas, la mise en place au niveau de l'entreprise devra comporter l'ensemble des informations mises à la disposition des membres du CCE et des comités d'établissement.

De plus, lorsqu'une unité économique et sociale (UES) est reconnue, la base de données sera mise en place à ce niveau, l'UES étant assimilée à une entreprise à part entière s'agissant du droit à la représentation du personnel.

Contenu de la BDES

Devront notamment figurer dans la base de données les informations transmises de façon récurrente au CE (au CCE et aux comités d'établissements pour les entreprises à établissements multiples) c'est-à-dire :

- ▶ *récurrentes non liées à une consultation qui peuvent ou non être contenues dans des rapports et des bilans (par exemple, la liste des demandes de congé donnée semestriellement) ;*
- ▶ *données à l'occasion de consultations récurrentes, qui peuvent ou non être contenues dans des rapports et bilans (par exemple, la consultation sur les orientations de la formation professionnelle) ;*
- ▶ *transmises au CHSCT qui sont également transmises au CE (par exemple, le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail) ;*
- ▶ *issues d'autres Codes et dont le Code du travail prévoit qu'elles sont fournies de manière récurrente au CE (par exemple, des documents comptables).*

Au-delà de ces informations, si d'autres informations complémentaires s'avèrent utiles à la consultation sur les orientations stratégiques, elles seront mises dans la base de données.

Les entreprises devront les ranger de la manière la plus « intelligible, simple et dynamique » qu'il soit pour que les élu-e-s les exploitent facilement.

Des Points à négocier en plus :

- **Environnement concurrentiel ou réglementaire.**
- **Forces, faiblesses, facteurs de ruptures.**
- **Inclure les info du CHSCT.**
- **Plan d'action.**
- **Synthèse ou note mettant en perspective les données sous forme argumentée et rédigée.**

Modalités d'accès, d'actualisation et de confidentialité

En vertu de l'article L. 2323-7-2 du Code du travail, la base de données est accessible aux membres du

CE ou, à défaut, aux DP, aux membres du CCE, du CHSCT et aux DS. Les DP n'y auront accès que s'ils exercent les attributions économiques du CE. Quant au représentant-e de la section syndicale, la loi ne lui attribue pas ce droit.

Concernant les entreprises à établissements multiples, auront accès à la base de données les élu-e-s du CCE et des comités d'établissement. Ces dernier-e-s pourront consulter dans la base toutes les informations :

- ▶ *qui leur sont transmises de manière récurrente dans le cadre des procédures d'information et contenues dans des rapports et bilans qui leur sont communiqués périodiquement (par exemple, le bilan social de leur établissement) ;*
- ▶ *données à l'occasion de consultations récurrentes qui les concernent (par exemple, si les orientations stratégiques envisagées ont des conséquences économiques et sociales sur un des établissements).*

Enfin, les utilisateurs-trices seront tenu-e-s à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur. Une information ne peut être considérée comme confidentielle si elle est déjà largement connue du public ou des salarié-e-s de l'entreprise. En revanche, elle l'est si sa divulgation est de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise. Autre précision : les informations économiques ou financières devront être examinées au regard des exigences légales qui régissent ces informations notamment en matière de droit boursier.

Les délais de consultation du comité d'entreprise et d'expertise

Afin de sécuriser le dispositif de consultation du CE, la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 a, pour un grand nombre de consultations du CE, introduit le principe d'un encadrement des délais de consultation déterminés par accord entre l'employeur et les membres du comité du CE, et à défaut par un décret en Conseil d'État (D. n° 2013-1305).

Des délais de consultation fixés par accord...

Le législateur a fait de l'accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élu-e-s du CE le mode de droit commun de fixation des délais de consultation du comité d'entreprise.

Adapter les délais aux enjeux, exiger un délai d'examen suffisant. (art.2323-3)

Contenu de l'accord

L'employeur et les membres du CE peuvent négocier :

- le point de départ (différent de celui retenu par le décret) du délai de consultation, comme par exemple, en choisissant la première réunion consacrée à la remise des informations nécessaires à la consultation .
- un délai uniforme pour l'ensemble des consultations concernées ou prévoir des délais différents en fonction du thème abordé ou, à l'instar du décret, en fonction de la nature et de l'importance des questions soumises au comité ;
- des délais plus longs ou plus courts que ceux fixés par décret. En revanche, l'accord ne pourra pas prévoir que le CE est réputé s'être prononcé en ayant donné un avis défavorable dans un délai inférieur à 15 jours.

Conclusion de l'accord

Il doit être conclu entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élu-e-s du CE (ou les DP en cas de carence). Dès lors que l'accord fixe des règles de fonctionnement et d'organisation des réunions du CE, il doit pouvoir suivre le même régime que le règlement intérieur du CE, et doit donc être signé par la majorité des élu-e-s titulaires présent-e-s, conformément aux règles applicables aux résolutions. Les abstentions, les votes blancs ou nuls sont assimilés à des votes s'opposant à la résolution. L'accord n'est donc adopté que si la

moitié plus un des membres élu-e-s présent-e-s vote expressément en faveur de son adoption.

Le délai de consultation est fixé à un mois calendaire (date à date). Toutefois, lorsqu'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. Ce délai peut être prolongé, en cas de complexité de certains sujets et recours à un expert-comptable, technique ou expert libre (deux mois) ou en cas de saisine du ou des CHSCT (trois mois) ou si une instance de coordination des CHSCT est mise en place (quatre mois). « Les prolongations des délais en cas d'expertise ou de saisine d'un ou plusieurs CHST ne se cumulent pas.

Les délais d'expertise

Concernant l'encadrement des délais d'expertise, l'employeur et les élus du CE peuvent fixer des délais d'intervention de l'expertise et des délais de communication d'information à l'expert, de manière à ce qu'ils soient le plus adaptés aux réalités de l'entreprise et aux relations entre l'employeur et les instances représentatives du personnel (IRP). L'accord qui fixe les délais de l'expertise est logiquement de même nature que l'accord encadrant les délais de consultation du CE. L'accord qui proroge, le cas échéant, le délai d'expertise fixé, est soumis aux mêmes conditions de validité. À défaut d'accord, ce sont les délais, tels que fixés aux articles R. 2325-6-1 à R. 2325-6-3 du Code du travail qui s'appliqueront.

Licenciements économiques - de 10 salarié-es / + de 10 salarié-es

La procédure de licenciement pour motif économique varie selon le nombre de salariés concernés.

A savoir : en cas de licenciement d'un-e salarié-e protégé-e (délégué-e du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué-e syndical-e...), l'employeur doit en outre obtenir une autorisation de l'Inspection du Travail.

👉 La procédure de licenciement économique de 2 à 9 salarié-es :

Le licenciement de 2 à 9 salarié-e-s sur une période de 30 jours impose à l'employeur le respect de règles de procédure particulière : consultation des représentants du personnel, ordre des licenciements, entretien préalable, information de la DIRECCTE... L'employeur doit aussi, préalablement au licenciement, chercher à reclasser les salarié-e-s dont le licenciement est envisagé.



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

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

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

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



**EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT**

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr

Le rôle des représentants du personnel

Le comité d'entreprise / d'établissement (ou à défaut, les délégué-e-s du personnel) est consulté sur le projet de licenciement préalablement à sa mise en œuvre.

L'employeur convoque les représentant-e-s du personnel et leur remet d'abord un document écrit qui précise le contexte, le nombre de licenciements envisagé, le calendrier prévisionnel, etc.

L'employeur réunit ensuite les représentant-e-s du personnel. Ces derniers émettent un avis sur le projet de licenciement collectif et sur les mesures sociales d'accompagnement des licenciements envisagés. Cet avis est transmis à la DIRECCTE.

La convocation à un entretien préalable

Le-la salarié-e est convoqué-e par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise l'objet de l'entretien et la possibilité, pour le-la salarié-e, d'être assisté par une personne de son choix. S'il n'y a pas d'IRP, ce peut être une personne travaillant dans l'entreprise ou un-e conseiller-e du salarié.

L'entretien

Il doit avoir lieu au minimum 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée

L'employeur explique le motif du licenciement et les critères retenus. Il doit également :

- ▶ si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, informer le-e salarié-e des conditions de mise en œuvre de ce congé de reclassement ;
- ▶ si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé, remettre au salarié, contre récépissé, le document écrit d'information sur cette convention de reclassement personnalisé (sur tous ces points, voir la Convention de reclassement personnalisé).

La lettre de licenciement :

Elle doit comporter : les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués à l'appui du licenciement, la proposition du congé de reclassement si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer un tel congé aux salarié-e-s

licencié-e-s pour motif économique, l'existence d'une priorité de réembauche d'une durée d'un an à compter de la rupture du contrat si le salarié manifeste son désir d'en user, par écrit, dans un délai d'un an à compter de la rupture du contrat.

La notification du licenciement

L'employeur envoie la lettre de licenciement en recommandé avec avis de réception. L'envoi ne peut avoir lieu moins de 7 jours ouvrables à compter de la date pour laquelle le-la salarié-e a été convoqué-e à l'entretien préalable. La date de la rupture du contrat est celle de la fin du préavis, qu'il soit ou non effectué.

Enfin, l'employeur doit informer par écrit la DIRECCTE des licenciements prononcés, dans les 8 jours qui suivent l'envoi des lettres de licenciement aux salarié-e-s concernés.

La procédure de licenciement économique d'au moins 10 salarié-es :

Lorsqu'au moins 10 licenciements sont envisagés sur une période de 30 jours, l'employeur doit suivre une procédure impliquant :

- ▶ la consultation des représentants du personnel,
- ▶ l'information et la prise en compte des suggestions de l'Administration,
- ▶ l'élaboration, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Des sanctions sont prévues à l'encontre de l'employeur en cas d'irrégularités dans la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'Administration.

Le rôle des représentant-e-s du personnel

Lorsque l'entreprise est pourvue de représentant-e-s du personnel, l'employeur est tenu de les informer et de les consulter sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs et sur le projet de licenciement économique.

Des accords d'entreprise, de groupe ou de branche (accords dits de « méthode ») peuvent définir : des modalités particulières d'information et de consultation du comité d'entreprise ; les conditions dans lesquelles le plan de sauvegarde de l'emploi peut faire l'objet d'un accord collectif.

➔ Dans les entreprises de 50 salarié-e-s et plus :

Le comité d'entreprise est consulté, au cours de deux réunions, sur les licenciements projetés et sur le plan de sauvegarde de l'emploi que l'employeur doit établir et mettre en œuvre.

Le délai entre les deux réunions varie selon l'importance des licenciements :

- ▶ de 10 à 99 licenciements : 14 jours ;
- ▶ de 100 à 249 licenciements : 21 jours ;
- ▶ 250 licenciements et plus : 28 jours.

Lors de ces réunions, le comité d'entreprise (ou à défaut les délégué-e-s du personnel) est informé notamment sur le-s motif-s économique-s, le nombre de licenciements envisagés, le calendrier prévisionnel, etc.

Les consultations sur le projet économique et sur le plan de sauvegarde de l'emploi peuvent être menées concomitamment sous réserves de délais plus favorables.

Le nombre des réunions est porté à 3 si le comité d'entreprise décide de faire appel à un expert-comptable pour l'aider à analyser la situation de l'entreprise. La première réunion est alors consacrée à la désignation de cet expert-comptable.

Lorsque le licenciement pour motif économique est soumis à la procédure d'information et de consultation des représentant-e-s du personnel, l'employeur doit remettre aux salarié-e-s concerné-e-s par le projet de licenciement économique, contre récépissé, le document d'information sur la convention de reclassement personnalisé. Cette remise doit avoir lieu à l'issue de la dernière réunion du comité d'entreprise ou des DP.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué-e-s du personnel, les salarié-es dont le licenciement est envisagé sont convoqué-es à un entretien préalable.

En l'absence de représentant-es du personnel, le plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoirement affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'administration en même temps que les informations sur le projet de licenciement.



▶ La convocation à l'entretien préalable

Chaque salarié-e est convoqué-e par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre précise l'objet de l'entretien et la possibilité, pour le-la salarié-e, d'être assisté-e par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou par un conseiller extérieur.

L'entretien a lieu, au plus tôt, 5 jours ouvrables après la présentation au salarié-e de la lettre recommandée de convocation. L'employeur explique le motif du licenciement et les critères de son choix.

Lors de cet entretien, l'employeur doit également :

▶ si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, informer le-la salarié-e des conditions de mise en œuvre de ce congé de reclassement ;

▶ si l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer une

convention de reclassement personnalisé, remettre au salarié, contre récépissé, le document écrit d'information sur cette convention de reclassement .

La lettre de licenciement doit mentionner :

▶ de façon précise, les motifs économiques ou de changements technologiques invoqués à l'appui du licenciement. La simple référence à la conjoncture économique, à un licenciement collectif pour motif économique, à une suppression de poste ne suffit pas. Le défaut de mention précise du motif économique dans la lettre de licenciement équivaut à une absence de motif, donc à un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

▶ la proposition du congés de reclassement lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de proposer ce congé (ce qui est le cas notamment des entreprises d'au moins 1 000 salarié-e-s).

▶ l'existence d'une priorité de réembauche si le-la salarié-e manifeste sa volonté d'en user, par écrit, dans un délai d'un an à compter de la rupture du contrat.

Aux salarié-es qui le demandent par écrit, l'employeur communique les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.

Restructurations... Que faire ?

La notification du licenciement

L'employeur envoie la lettre de licenciement par lettre recommandée avec avis de réception. Le délai qui doit s'écouler entre la notification du projet à l'Administration et la notification du licenciement au salarié varie selon le nombre des licenciements :

- ▶ de 10 à 99 licenciements : 30 jours ;
- ▶ de 100 à 249 licenciements : 45 jours ;
- ▶ à partir de 250 licenciements : 60 jours.

Les salarié-es concerné-es par la convention de reclassement personnalisé disposent, à compter de la remise par l'employeur du document d'information relative à cette convention, d'un délai de 14 jours pour faire connaître leur réponse à cette proposition.

Lorsqu'à la date prévue pour l'envoi de la lettre de licenciement, ce délai de réflexion de 14 jours ne sera pas expiré, ce qui sera le cas pour les procédures de licenciement d'au moins 10 salarié-e-s, l'employeur devra adresser à chaque salarié-e concerné-e une lettre recommandée avec demande d'avis de réception :

- ▶ lui rappelant la date d'expiration du délai de 14 jours précité,
- ▶ lui précisant, qu'en cas de refus de la convention de reclassement personnalisé, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement.

Les vérifications de l'Administration

L'Administration ne contrôle pas la réalité du motif économique des licenciements mais vérifie :

- ▶ le respect de la procédure de consultation des représentant-e-s du personnel ;
- ▶ la mise en œuvre de mesures d'accompagnement ;
- ▶ le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi.

Si l'Administration, qui dispose d'un délai variable selon l'importance du licenciement pour procéder aux vérifications, relève des irrégularités, elle adresse des observations à l'employeur. Celui-ci ne peut poursuivre la procédure tant qu'il n'y a pas répondu.

La DIRECCTE peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise ; elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégué-es du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégué-es du personnel, elles sont portées à la connaissance des salarié-es par voie d'affichage sur les lieux de travail ainsi que la réponse motivée de l'employeur à ces propositions, qu'il adresse à l'autorité administrative compétente.

Construire des propositions alternatives

Désormais lorsque le comité d'entreprise fait des propositions alternatives, le conseil d'administration ou de surveillance a l'obligation de les examiner y d'y répondre de façon argumentée.

La volonté du patronnat, relayée et impulsée par les gouvernants tend aux regroupements pour atteindre une masse jugée par eux « critique ». Au passage, on éloigne les lieux de décision des réalités de travail.

La première conséquence est la mutualisation opérée dans l'objectif de faire des économies sur la masse salariale.

Dans cette optique, il n'y a véritablement pas grand-chose à mutualiser, sinon les frais de siège, voire les services administratifs. Cette orientation stratégique correspond aux réformes territoriales, et dans le même temps à ses contradictions.

La mutualisation de services déjà trop peu dotés pour répondre aux besoins revient à compiler des moyens déjà pauvres.

En réalité, le plus souvent la mutualisation masque une baisse de la réponse aux besoins et de la qualité des prises en charge.

Cette orientation entre en opposition frontale avec le besoin d'un dimensionnement des structures et de leurs lieux décisionnels, adapté aux missions, et à nos services de proximité .

Opposons nous à cette stratégie régressive en nous appuyant sur notre démarche revendicative (*).

Construisons des propositions alternatives avec les syndiqué-e-s, les salarié-e-s concerné-e-s. Faisons adopter ces propositions en assemblées générales du personnel.

S'ils répondent aux besoins, préservons nos services, dès lors que nous sentons que le rapport de force est possible ; c'est à dire que les salarié-e-s sont prêt-e-s sur cette base à l'action collective majoritaire.

Enfin, opposons une autre stratégie : celle de la coopération des services de proximité dans un souci de proposer à la population un véritable parcours de santé et d'accompagnements sociaux éducatifs.

Pour les fonctions support (entretien, restauration, lingerie...) : opposons à l'externalisation une mutualisation avantageuse des établissements avec des garanties collectives de haut niveau .

Par exemple, sur un territoire à échelle humaine (commune, petite communauté de communes) des agents d'entretien, de cuisine ou lingerie de diverses structures associatives des services publics pourraient être mis à disposition de chaque entité avec leurs apports, leurs technicités respectifs pour répondre aux besoins dans la proximité et apporter une qualité de service.

Il en est de même pour les métiers à faible densité (psychiatres, psychologues, psychomotriciens...) par le biais de contrat de mise à disposition.

Agissons en cohérence avec notre revendication de CCUE de haut niveau et de conquête d'un grand service public de la santé et de l'action sociale.

La CGT peut par exemple porter un projet innovant autour d'une cuisine centrale (statut public ou CCUE de haut niveau CGT) qui alimenterait dans un territoire géographique cohérent et restreint (échelle petite communauté de communes) plusieurs établissements : EHPAD, IME école

etc.. En privilégiant une cohérence économique, sociale et environnementale (circuit court et circuit de proximité pour les matières premières), cette démarche responsable vise également à contrer les grands groupes privés du marché de la restauration collective et dans le même temps préserver et améliorer la qualité d'alimentation et de nutrition des usagers.

Contre la séparation du sanitaire et du médico-social, opposons la cohérence de la prise en compte de tous les besoins de la personne dans son parcours de santé et d'accompagnements sociaux éducatifs.



Il y a urgence à articuler les différentes réponses aux besoins sanitaires et sociaux de la population.

Opposons aux privatisations la coopération public / public

En tout état de cause, les véritables réponses doivent se construire dans des coopérations locales et concrètement à partir des besoins, en concertation avec les élu-e-s locaux, dans une démarche de démocratie sociale et non dans on ne sait quel centralisme éloigné et dictatorial.

Le cadre budgétaire contraint : des arguments CGT

Les coûts des emprunts

La CGT pense que le secteur de l'économie sociale a les ressources en sortant du seul affichage et en mobilisant par exemple les fonds disponibles de réserve des organismes non lucratifs (mutuelles, des caisses de retraite, les banques coopératives etc...) vers de l'investissement solidaire et non plus vers le spéculatif.

Par exemple, une caisse peut investir dans la construction et l'équipement d'un établissement et ensuite louer ces locaux au gestionnaire de la structure.

Exigeons la suppression de la taxe sur les salaires et que ces fonds soient utilisés pour améliorer les prises en charge, l'emploi, les salaires, la formation.

En opposition avec les diktats des banques commerciales

La Banque Publique d'Investissement (BPI)⁽⁵⁾ doit servir à nos secteurs à taux zéro dès lors que les objectifs sont non lucratifs.

Exigeons la rémunération contractualisée des établissements et services sur la base d'objectifs de santé publique (au sens de l'OMS) et non plus d'objectifs financiers.

(Renvoi au doc «12 propositions CGT»).

(5) La CGT revendique la mise en place d'un pôle financier public au service de l'intérêt général qui répondrait aux besoins fondamentaux (logement, santé, action sociale, aménagement du territoire...).
Cf. fiche N°35 des repères revendicatifs de la CGT

Avec ce livret pratique sur les formes de restructurations et les pistes méthodologiques qu'il présente, la Fédération CGT Santé Action Sociale a pour ambition d'outiller les syndicats qui sont confrontés à de tels changements dans leurs établissements.

La Fédération a mis en place un groupe de camarades qui pourront être sollicité-e-s ainsi que des documents de référence. L'idée est donc d'accompagner les syndicats dans la construction d'une



plateforme revendicative de haut niveau, qui leur permettra d'anticiper les situations, de conserver des acquis, de gagner de nouveaux droits.

Le rapport de force est évidemment à travailler en pareil cas et doit permettre d'instaurer une démarche syndicale qui vise l'amélioration des conditions de travail des salarié-e-s, et par conséquent l'amélioration des conditions d'accueil des usagers.

Glossaire :

A.N.I. : Accord National Interprofessionnel

A.R.S : Agence Régionale de Santé

B.D.E.S : Base de Données Economiques et Sociales

B.P.I : Banque Publique d'Investissement

C.A.R.S.A.T. : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail

C.C.E. : Comité Central d'Entreprise

C.C.U.E C.G.T : Convention Collective Unique et Etendue revendiquée par la CGT

C.E. : Comité d'Entreprise

C.G. : Conseil Général

C.G.T : Confédération Générale du Travail

C.H.S.C.T : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

C.P.O.M : Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens

D.I.R.E.C.C.T.E : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

D.P. : Délégué-e-s du Personnel

D.S. : Délégué-e-s Syndicaux

E.H.P.A.D. : Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes

G.C.S. : Groupement de Coopération Sanitaires

G.C.S.M.S : Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale

G.I.E : Groupements d'Intérêt Economique

G.P.E.C. : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

I.M.E : Institut Médico Educatif

I.R.P : Instances Représentatives du Personnels

L.S.E. : Loi Sécurisation de l'Emploi

N.A.O. : Négociation Annuelle Obligatoire

N.S.T.S : Nouveau Statut du Travail Salarié

O.M.S : Organisation Mondiale de la Santé

P.V. : Procès Verbal

U.E.S : Unité Economique et Sociale



RELEVONS ENSEMBLE

le défi de l'innovation sociale

ASSUREUR D'INTÉRÊT GÉNÉRAL,

KLESIA est un organisme paritaire à but non lucratif qui se concentre sur la protection des personnes : en complémentaire santé, prévoyance, épargne retraite et action sociale. Son action s'inscrit dans une démarche responsable, tant à l'égard de ses clients que de ses partenaires.

Vous accompagner dans la négociation des régimes frais de santé



Une équipe au service des branches professionnelles

- Un spécialiste pour vous conseiller et vous guider dans toutes les étapes d'un accord de branche
 - Une expertise dans la réponse aux appels d'offres
 - Un savoir-faire pour une couverture sociale globale : prévoyance, santé, épargne salariale, retraite supplémentaire...
 - Une maîtrise de l'environnement juridique, fiscal et social

3 secteurs dédiés pour une meilleure connaissance des environnements

- Agriculture, industries et transport
- Economie sociale, médico-social et enseignement
- Commerce et services

290 M€
de cotisations

64 accords
conventionnels suivis

975 000 salariés
couverts

adéis
Pour les branches professionnelles

