

Nous y sommes ! Vive 2011 !

En 2011, on ne lâchera pas !

Comme il est de tradition en ce début d'année, la Fédération vous adresse ses meilleurs vœux de bonheur et de santé pour vous et vos proches, qu'elle soit riche de tout ce que vous espérez... et placée sous le signe du progrès social.

Nous ne reviendrons pas sur l'année écoulée... 2010 restera dans l'histoire syndicale, notamment de la CGT, une année exceptionnelle d'ancrage du mécontentement et de mobilisations. Année exceptionnelle également au regard de la syndicalisation enregistrée et du capital "confiance" dans la CGT et sa démarche.

Alors oui, à nous toutes et tous, osons nous féliciter de cette année exceptionnelle d'engagement pour un monde meilleur et plus juste.

Mais 2011 sera également une année de rendez-vous importants et de défis qu'il nous faudra relever :

▶ **Oui, nous porterons les revendications des salariés dans les négociations, point d'appui pour des luttes gagnantes,**

▶ **Oui, les élections professionnelles de la Fonction Publique Hospitalière sont d'importance face à l'enjeu de la représentativité,**

▶ **Non, la bataille des retraites n'est pas close,**

▶ **Non, la bataille de la reconnaissance de la pénibilité n'est pas close,**

▶ **Non, à l'austérité pour tous et aux bonus pour quelques-uns,**

▶ **En route pour notre 10^{ème} Congrès Fédéral, rendez-vous majeur d'échanges et de démocratie.**

Encore à tous, bonne année de luttes et meilleurs vœux de résistance.

Numéro **2011/01 du 14 janvier 2011**

Edito	Page 1
Croix Rouge Française	Page 2
Conférence fédérale	Pages 3-4
Relevé de décisions de la CEF des 5 et 6 janvier 2011	Page 5
Négociations sur la précarité dans la Fonction Publique	Page 6
Etablissement Français du Sang	Pages 7-8
Psychologues	Pages 9-10
ORPEA/CLINEA	Pages 11-12
CCN 51	Pages 13-14
CNRACL	Pages 15-16

J - 144



J - 279



Périodicité : Hebdomadaire

N° 2011/01 du 7 janvier 2011

Imprimé par nos soins

Fédération Santé Action Sociale

263, rue de Paris 93515 Montreuil cedex

Directeur de Publication : Cécile MARCHAND

N° commission paritaire : 0707 S 06 134



CROIX ROUGE FRANCAISE (CRF)

1. Mutuelle et Prévoyance

La CRF met à signature des accords relatifs à ce sujet, du fait de la renégociation quinquennale prévue.

Au-delà des négociations assez intéressantes qui ont été obtenues, il n'est pas envisageable, pour la CGT, de signer ces accords, puisque la CRF refuse la nouvelle répartition que la CGT, lui propose, à savoir, **60% employeur, 40% salariés.**

Nous considérons que notre demande est légitime, puisqu'au niveau prévoyance, la CRF est gagnante.

Au niveau Mutuelle, l'effort est possible puisque la CRF n'a proposé aucune augmentation salariale pour 2010. Nous présentons des chiffres 2011 des plus moindres.

La CGT s'oppose au principe d'abondement du fonds social. Il serait basé uniquement sur les excédents dégagés par le contrat correspondant à une somme d'environ 20 000 à 30 000 euros, ce qui avait été envisagé lors des négociations.

2. Prime ASG : Assistant en gérontologie

Une formation spécifique a été mise en place au niveau national. Elle s'adresse aux personnels ayant, soit la qualification d'Aide Soignant, soit d'Aide Médico Psychologique, travaillant auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer.

Une enveloppe budgétaire a été estimée au niveau du ministère.

A priori, ce budget va être insuffisant et ne permettra pas à tous les personnels formés de percevoir cette prime, également allouée dans le secteur public.

La CGT dénonce cette situation. Il est anormal d'entrer en compétition et de devoir faire partie des premiers servis pour être reconnus.

Les négociateurs CGT demandent que chaque personnel formé, s'occupant des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, perçoive cette prime.

De plus, nous estimons que cette prime doit revêtir un caractère pérenne, ce que ne propose pas la CRF.

Un avenant sera soumis à signature.

3. PAEC – Accords risques psychosociaux

L'Accord Risques Psychosociaux (RPS), agréé par le Ministère, est dorénavant applicable.

Parallèlement, des Plans d'Action Emplois et Compétences (PAEC) seront mis en place.

La CRF interroge les organisations syndicales sur les pistes de travail à privilégier pour traiter les RPS (approche géographique ? par filière ? par métier ? par établissement ? par thématique ? (accidents du travail, maladies professionnelles, arrêts maladie, inaptitude).

La CGT préconise d'utiliser les outils suivants : le rapport SECAFI découlant du droit d'alerte CRF, le baromètre social et les courriers adressés au CCE. La CGT insiste pour qu'une attention particulière soit portée à la pénibilité au travail, au facteur Humain, à l'égalité professionnelle, à la diversité, à la discrimination et au handicap.

La CRF rappelle l'importance des CHSCT dans le domaine des RPS, l'existence de l'accord « GPEC » (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences), qui jusqu'alors, ne sert qu'à justifier les suppressions d'emplois, ce que la CGT dénonce.

4. Priorités 2011

La CGT, interrogée sur les priorités qu'elle souhaiterait voir abordées en 2011, énonce les thèmes suivants :

- ▶ Une « GPEC » actionnée suffisamment tôt, afin de ne plus l'utiliser uniquement pour le départ au volontariat,
- ▶ Des actions liées aux résultats du baromètre social,
- ▶ La révision à la hausse de la grille des salaires (coefficients) et bas salaires
- ▶ Le renforcement de la formation tout au long de leur parcours, pour les personnes peu qualifiées.

Lorsque la CRF évoque la possibilité d'un Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO), d'un intéressement et d'un salaire variable, la CGT refuse catégoriquement ce genre de

pratiques et rejette en bloc cette logique de rentabilité dans une association à but non lucratif.

La CRF émet alors le souhait d'obtenir une projection financière du coût de la CCN CRF par rapport aux autres conventions collectives. La CGT demande si la CRF envisage de dénoncer sa CCN au profit d'une CCU de branche et si elle a été contactée à cet effet.

La CRF avoue que des rencontres ont lieu à la demande de la FEHAP sur ce sujet, mais précise que rien n'est acté pour l'instant.

La CGT déclare qu'elle est pour une convention de haut niveau unique et étendue.

Nous refusons d'entrer dans une démarche d'une convention collective unique négociée à la baisse, comme ce qui se produit actuellement dans d'autres conventions collectives.



Une conférence Fédérale

le 16 février 2011

Cette conférence fédérale, en amont du 10^{ème} Congrès de notre Fédération, porte l'ambition de proposer un lieu de réflexion et de débat autour des enjeux de l'évolution de notre organisation. Elle a pour objectif d'être au service de notre efficacité revendicative, en lien avec les enjeux du secteur sanitaire, social et médico-social.

En réunissant les membres de la CEF, celles et ceux des

CE de l'UFAS et de l'UFSP, ainsi que des représentants mandatés par les USD, cette initiative offre un espace large de mise en commun et d'échange sur nos modes d'organisation, nos fonctionnements. C'est à partir de la réalité de notre secteur dans les territoires, que nous devons concevoir un syndicalisme de conquête.

Cette conférence revêt donc une dimension de préparation et contributive au congrès Fédéral.

Dans quel contexte a lieu cette initiative ?

Nous sommes dans une période particulière de réformes sociales, politiques et économiques. La MARCHANDISATION DES SECTEURS SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL porte préjudice à la REPONSE AUX BESOINS DES USAGERS ET DES SALARIES.

- L.O.L.F. (loi organique des lois de finances), R.G.P.P. (révision générale des politiques publiques).
- LOI H.P.S.T. (loi « Hôpital, patients, Santé, Territoires » dite loi Bachelot),
- Réforme des collectivités locales,

- Directive Services (Directive Bolkestein),
- Réforme des retraites, et plus globalement remise en cause de notre système de protection sociale,

sont autant de lois et de " réformes " qui, avec la casse des garanties collectives (statut et conventions collectives), ont des conséquences néfastes sur l'organisation et le financement de nos secteurs, nos pratiques professionnelles, le sens et le contenu de notre travail, et le démantèlement de nos garanties collectives.

Ce remodelage n'est pas sans influence sur notre politique revendicative et notre vie syndicale...

Quel outil syndical dans les secteurs sanitaire et social privé ?

L'adoption des résolutions du 49^{ème} Congrès Confédéral engage notre Fédération à réfléchir et porter les évolutions nécessaires pour une plus grande efficacité en termes de vie revendicative et de vie syndicale. Dans la suite logique de ces résolutions, nous devons, sans occulter les autres sujets, faire participer nos syndicats, nos syndiquée-s aux travaux, réflexions et propositions pour améliorer l'efficacité de notre organisation et son renforcement.

Notre structuration et les outils dont nous nous sommes dotés dans le secteur de la Santé et de l'Action Sociale

remontent à un certain nombre d'années.

Bien que nous soyons la première organisation du secteur, nous identifions un certain nombre de difficultés. Il nous faut mieux les cerner pour mieux les dépasser, mais aussi appréhender les spécificités revendicatives et transversales.

Si nous enregistrons une hausse des adhésions depuis un certain temps, le taux de syndicalisation reste toujours en deçà de nos objectifs de renforcement au regard du nombre de salariés du champ.

Comment menons-nous ce débat ?

Les fondations CGT existent. Elles ont besoin d'être renforcées au regard des enjeux revendicatifs de la période.

Nos secteurs sont fortement ébranlés par le contexte social et politique. Cette réflexion ne peut se mener sans intégrer le remodelage du tissu sanitaire et social, ainsi que les mutations du service public, les innombrables restructurations menées tambour battant par les ARS, et plus globalement toutes les attaques contre la protection sociale...

Au vu de nos forces organisées (à mettre en rapport avec le nombre de salariés du secteur), nous pouvons légitimement nous interroger sur nos formes de fonctionnement.

Avons-nous un outil syndical en capacité de mener l'activité de proximité qu'il convient dans l'intérêt des salariée-s ?

Ainsi, au-delà de nos difficultés quotidiennes, ne laissons-nous pas des pans entiers de notre champ avec une sous représentation syndicale ou plus grave, sans aucune représentation syndicale ?

Ne sommes-nous pas au bout d'une certaine forme de structuration ?

Ne sommes-nous pas trop cloisonnés dans notre fonctionnement, ce qui pourrait nous conduire à réfléchir les uns à côté des autres avec des risques de redondance ?

Au niveau de la Fédération, n'avons-nous pas à favoriser une meilleure appropriation de l'ensemble du champ par la direction fédérale, sans réduire cette question à un simple problème de représentation ?

Nos USD ont connu des changements. Nous avons connu l'époque où il y avait d'un côté le public, de l'autre l'action sociale et le privé. Ces fonctionnements ont évolué. Certes, pas partout, mais dans un beaucoup

d'endroits ces cloisonnements n'existent plus dans les territoires. Quels enseignements tirer, au niveau national, de ces nouvelles formes d'organisation ?

Parallèlement, de quel fonctionnement régional, en lien avec l'interpro, avons-nous besoin ?

Nous ne devons avoir aucun tabou dans notre réflexion. Tirons le bilan de notre fonctionnement actuel. A partir de cette analyse, quelles propositions d'évolution pour notre 10^{ème} Congrès Fédéral ?

Un congrès représente justement le moment où l'ensemble des syndicats de la Fédération doit pouvoir prendre des décisions pour faire évoluer notre fonctionnement.

Cette initiative, que nous avons décidée lors de notre dernier Comité National Fédéral, devrait aider le Congrès Fédéral à prendre les décisions nécessaires pour faire évoluer notre façon de travailler, dans un premier temps sur l'enjeu de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale, et celui de la branche lucrative.

Les deux Unions Fédérales (Santé Privée et Action Sociale) devront s'appuyer sur les orientations prises par le Congrès Fédéral et celles engagées par le 49^{ème} Congrès Confédéral (Résolutions 4, 5 et 6) en favorisant, d'une part la tenue d' A.G. ou congrès de syndicats tout au long de l'année 2011, d'autre part en s'inscrivant dans la perspective du 50^{ème} Congrès Confédéral en travaillant **des propositions** concernant :

- **la syndicalisation** et **l'organisation** de tous les syndiqués,
- **nos rôles et nos missions**, en les précisant pour permettre une plus grande convergence revendicative sur l'ensemble du champ fédéral,
- **la redéfinition de notre présence et de notre activité territoriale** pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui.

Objectifs :

- Permettre de mieux identifier les évolutions du salariat de nos secteurs : SANTE PRIVEE et ACTION SOCIALE
- Etablir un véritable « état des lieux » de nos forces organisées en termes quantitatif et qualitatif pour mieux se renforcer et mieux se déployer,
- Evaluer nos modes d'organisation, de fonctionnement et leur adaptation au regard des questions revendicatives posées et à résoudre,
- Etablir des propositions, à mettre en débat dans le cadre de la préparation et du déroulement du Congrès Fédéral et au-delà.



Relevé de décisions de la Commission Exécutive Fédérale

Dans le droit fil du CNF de décembre, la CEF a eu à débattre de la mise en œuvre des décisions de celui-ci.

La 1ère journée :

Les débats ont mis en lumière le "nécessaire" travail transversal de tous les champs de la Fédération, afin de relancer la bataille revendicative.

Ont été par ailleurs abordés dans les questions revendicatives :

▶ la titularisation des salariés contractuels avec une action inter fonction publique, dans les établissements, le 20 janvier, sur une construction unitaire FSU, CGT, SUD ...

▶ la prime des aides-soignants pendant la formation professionnelle ou en arrêt maladie,

▶ le droit d'option avec un matériel spécifique (type horodateur) à disposition, très prochainement.

▶ la question de l'ordre IDE et des pressions exercées notamment par certaines assurances (SHAM).

▶ Les négociations retraites AGIRC/ARCCO.

Outre ces thèmes, nous avons à prendre en compte la **campagne de syndicalisation relancée par la Confédération**.

L'occasion de la remise des FNI doit être contributive aux recueils des expressions, des attentes des syndiqués, et plus largement des salariés.

Des initiatives avec des AG de syndicats tous secteurs confondus, toutes catégories confondues, ont été évoquées sur les territoires.

Toujours dans le souci d'aider à cette relance, s'accorder un temps afin de se "regarder" suite aux mobilisations de l'année 2010, faire un bilan de ce que l'on a fait ou pas fait. C'est aussi remettre en perspective nos "possibles".

La non participation aux vœux de Xavier BERTRAND a été actée.

Un matériel spécifique va être réalisé sous forme d'adresse aux salariés, afin de les inviter à transmettre avec leur syndicat leurs vœux en y mettant un contenu revendicatif.

→ **Pour l'Établissement Français du Sang**, il a été convenu d'une expression fédérale sur les enjeux et conséquences de la restructuration (en lien avec le camarade de la CE qui suit le collectif et la DSC).

→ **Les élections à ORPEA/CLINEA** : la CEF a réaffirmé la nécessaire prise en compte de la lettre adressée aux USD, afin d'aider à la campagne électorale dans ce groupe.

→ **Mandat a été donné d'un travail avec les autres fédérations aux fins d'une action revendicative fin mars** : Cette perspective nous permettrait de donner de la cohérence à toutes les actions revendicatives qui s'expriment dans les établissements et celles qui s'expriment dans un certain nombre de professions (Psychologues, Sages Femmes, IADE...)

Les RDV, dates à venir et perspectives :

▶ **Une intersyndicale** a eu lieu le **10 janvier sur la rénovation de la CCN51** avec un état sur cette négociation.

▶ **Une déclaration commune** est en préparation pour la conférence salariale annuelle de février qui concerne le secteur associatif à but non lucratif.

▶ **Les rencontres nationales des personnels techniques et généraux publics et privés** organisées les **3 et 4 février** (un dépliant est disponible).

Lors de la 2ème journée, dans le cadre de la préparation du 10ème Congrès Fédéral, les thèmes suivants ont été abordés :

▶ Validation du texte préparatoire à la conférence fédérale prévue le 16 février, envoyé par le canal du « *En direct du CNF ** » :

▶ Validation de la 1ère note de la commission « Politique des cadres et Conception de direction ».

▶ Validation de la 1ère note issue de la commission « Préparation du document du Congrès », définissant les principaux axes retenus et la forme du document.

▶ Validation des propositions de la 1ère note de la commission « Animation des débats ».

*Tous les documents concernant ces thèmes vous parviendront par le canal du « *En direct du CNF » (= CEF, USD, coordinateurs régions, CHU, CE des unions fédérales, commission nationale de la psychiatrie)*

ainsi que dans un numéro des cahiers de la vie fédérale.

Nous avons aussi abordé le thème suivant :

▶ **Fonctionnement de notre UFMICT et l'activité spécifique** : sur ce dernier point, un relevé de décisions a été validé.



Négociations sur la précarité dans la Fonction publique :

Un enjeu majeur qui appelle

APPEL A UNE JOURNEE D'ACTION UNITAIRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE, LE 20 JANVIER 2010, AVEC LES ORGANISATIONS CGT, FSU ET SOLIDAIRES DANS LES ETABLISSEMENTS PUBLICS ET LES DEPARTEMENTS

Après un cycle de groupes de travail, des négociations viennent de s'ouvrir, mardi 11 janvier 2010, « pour la modernisation des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction Publique ». Le Ministre annonce une loi pour le printemps 2011.

Les propositions gouvernementales sont aujourd'hui loin du compte, avec une proposition de titularisation réservée aux seuls CDI et la volonté d'introduire le « contrat de projet ».

Les agents non titulaires représentent 16,5 % du personnel de la Fonction Publique (presque 1 million d'agents) :

- ▶ 16% des personnels, dans nos établissements hospitaliers (151 600 agents) - ils étaient 8% en 1996 - 16% aujourd'hui. Les 2/3 sont des personnels ouvriers ou employés faiblement rémunérés.
- ▶ 12% dans la Fonction Publique d'Etat.
- ▶ 21% dans la Fonction Publique Territoriale, voire 30% dans certaines collectivités.

POUR CES AGENTS CONTRACTUELS, LE DROIT DU TRAVAIL EST SOUVENT EN DESSOUS DE CELUI DU PRIVÉ :

LA PRECARITE DEVIENT PERMANENTE ! :

- ▶ Arbitraire des recrutements et des renouvellements de contrats,
- ▶ Contrats de plus en plus courts,
- ▶ Temps incomplets ou partiels imposés,
- ▶ Fins de contrats injustifiées, et sans prime de précarité,
- ▶ Des dizaines de milliers d'emplois aidés, sans accompagnement ni formation,
- ▶ Retard de versement des salaires et des indemnités de chômage.

LES DROITS SONT REDUITS POUR:

- ▶ Rémunération,
- ▶ Carrière,
- ▶ Congés,
- ▶ Maladie,
- ▶ Formation professionnelle,
- ▶ Préparation aux concours.
- ▶ Actions Sociales,

MOBILISONS-NOUS, LE 20 JANVIER, POUR EXIGER :

- ▶ Un plan de titularisation pour toutes et tous les non titulaires, avec création de tous les emplois nécessaires,
- ▶ La limitation drastique et l'encadrement de futurs recrutements d'agents contractuels,
- ▶ De réels moyens d'insertion et de qualification pour les emplois aidés.

STOP A LA PRECARITE, L'ETAT DOIT MONTRER L'EXEMPLE !



Le 16 décembre 2010

Mobilisation des personnels de l'Établissement Français du Sang

Suite à l'appel intersyndical, environ 400 personnes ont manifesté à Paris lors de la réunion du comité central d'entreprise. A cette occasion, était présenté le premier projet de restructuration lié à la mise en œuvre du contrat d'objectifs et de performance (COP) au sein de l'établissement. Des débrayages ont eu lieu en régions, au total, ce sont plus de 1 300 salariés qui exprimaient leur opposition à ce projet.

POUR RAPPEL :

Le 10 novembre 2010 : annonce brutale par un flash spécial de la direction nationale, de la future cartographie des plateaux de QBD. Les représentants du personnel en prennent connaissance, en même temps que les personnels de l'EFS. Cette restructuration, réduisant les **14 plateaux actuels à 4**, est une des déclinaisons envisagées dans le COP (Contrat d'Objectifs et de Performance) signé entre l'EFS et l'Etat. Ce contrat est motivé par la **course à l'efficience** en s'engageant sur la réorganisation de toutes les activités, avec comme objectif affiché de réduction des coûts transfusionnels de 1,5 à 2 % par an, alors que notre activité ne cesse d'augmenter et que la maîtrise de l'inflation n'est pas garantie !

Quid des personnels de Qualification Biologique du Don (QBD) ?

Aujourd'hui, plus de 415 équivalents temps pleins (ETP), demain 190 ETP avec une activité identique, voire supérieure ?

Quelle gestion sociale exemplaire pourra proposer notre président ? Quelles conditions de travail pour les personnels des 4 plateaux potentiels avec la mise en œuvre de processus industriels ?

Cadence, productivité sont les mots (maux !) d'aujourd'hui, mais encore plus de demain !

Mais ce n'est pas tout, d'autres activités sont menacées :

- ▶ **Les bio thèques (regroupements),**
- ▶ **Les prélèvements (réorganisation contrainte par les habilitations),**
- ▶ **Les laboratoires d'immuno-hématologie (réforme de la biologie médicale, regroupements),**
- ▶ **Les activités supports (achats, magasins, services informatiques, agences comptables, service paie...**

Des réorganisations sont déjà en cours : recherche, banques de tissus.

Quel devenir pour les personnels qui devront subir ces restructurations ? Que leur sera-t-il proposé ?

Aujourd'hui, **9700 personnes exercent à l'EFS et donnent d'elles-mêmes pour un service public transfusionnel de qualité, de proximité**, avec de plus en plus de difficultés : manque d'effectifs, tâches supplémentaires, plannings extensibles et rigides...

Dès aujourd'hui, un plan de réduction des effectifs est enclenché. La **CGT conteste ces restructurations**, conséquences de la mise en œuvre de la **RGPP notamment**, dont les objectifs sont la course à la performance, faire des gains de productivité. **En résumé, faire encore plus avec des moyens contraints !**

Restons vigilants quant au maintien de nos activités dans le service public. Ne soyons pas dupes de leur attrait par le secteur marchand, la réorganisation proposée peut en faciliter leur externalisation.

**Pour la défense du service public transfusionnel, pour la défense de vos emplois,
restez mobilisés après cette période de trêve des fêtes.**

Avec le mouvement du 16, le président de l'EFS a demandé une bilatérale à chaque syndicat. Une rencontre avec la CGT a eu lieu le 5 janvier. Suite à la mobilisation, la direction n'a fait aucune annonce. Une réunion de négociation sur les mesures d'accompagnement des personnels des plateaux de QBD s'est déroulée le 6 janvier 2011.

ETABLISSEMENT FRANÇAIS DU SANG

Déclaration des élus du C.C.E.

« Aujourd'hui est organisé un mouvement de protestation des personnels de toutes les régions, envers la politique destructrice d'emplois engagée par le président de l'EFS, initiée par la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) et le Contrat d'Objectifs et de Performance (COP).

Ce COP est remis en cause par les personnels au regard de la bonne situation financière de l'EFS, et de son autosuffisance en Produits Sanguins Labiles (PSL) assurant, aujourd'hui, la sécurité transfusionnelle du pays.

Parallèlement, les cadeaux au Laboratoire Français de Fractionnement et des Biotechnologies (LFB), eux, se poursuivent. Après les locaux de l'EFS de Lille, déjà cédés pour l'euro symbolique, notre établissement continue d'approvisionner en plasma cette société anonyme, à perte pour nous et au profit de l'industrie pharmaceutique lucrative !

La mobilisation se traduit par un rassemblement à Paris, ainsi qu'un relais en régions avec de nombreux collègues grévistes qui n'ont pu se déplacer.

Les personnels, soucieux de continuer à réaliser un travail de proximité et de qualité, ne comprennent pas cette nouvelle politique de gouvernance n'ayant d'autre but visible que de faire des économies sur le dos des activités « cœur de métier ».

L'EFS est une entreprise où l'éthique et la motivation étaient des valeurs reconnues.

Les éléments fédérateurs du service transfusionnel, auxquels les employés étaient très attachés, sont aujourd'hui clairement bafoués et les personnels vous le font clairement savoir ce jour.

Les salariés se rendent bien compte que la direction n'a de cesse de faire de l'efficienne pour satisfaire les tutelles, sourde aux remontées du terrain qui soulignent une dégradation progressive et inquiétante des conditions de travail. La sécurité du service public transfusionnel, tant pour les donneurs que pour les receveurs, menace de ne plus être assurée.

Le projet de restructuration Qualification Biologique du Don (QBD), présenté ce jour, est l'option la plus dure, structurellement et socialement, avec plus de 200 suppressions de postes, soit 1 salarié sur 2.

Les personnels EFS, professionnels de santé et responsables à ce titre, exigent le retrait de cette déclinaison du COP.

Les élus grévistes vont maintenant quitter la séance afin de s'associer à leurs collègues désireux d'exprimer fortement leur mécontentement de voir l'activité transfusionnelle de ce pays, méthodiquement désorganisée ».

PSYCHOLOGUES

OÙ EN EST NOTRE PROFESSION ?

ET QUE FAUT-IL FAIRE ?



LE TEMPS F.I.R *

La circulaire du 4 mai 2010, venant modifier celle de 92 relative à la situation des psychologues dans la fonction publique hospitalière, comporte de nombreuses contradictions et une attaque inacceptable de notre exercice professionnel en supprimant le temps FIR aux contractuels. Mettant en place un contrôle renforcé de notre temps de travail, elle rend le temps FIR plus aléatoire au gré des nécessités de service, le renvoyant au bon vouloir de nos supérieurs, visant à le rendre inapplicable.

L'annexe de cette circulaire permet de faire valoir l'organisation de notre temps FIR, mais comporte une lacune majeure : un tableau concernant la documentation, recherche bibliographique et lecture.

Face à nos remarques, le Ministère a fait preuve du plus grand mépris nous renvoyant aux négociations avec les directeurs de nos établissements.

Nous allons donc adresser à ceux-ci un courrier qui viendra rappeler le contenu du décret concernant l'obligation du temps FIR.

Dès maintenant, nous devons nous engager dans des actions locales, afin que le temps FIR, conformément au décret de 91, soit inscrit dans les contrats CDD ou CDI comme temps de travail effectif. Au niveau national aussi, nous devons contraindre le Ministère à réécrire cette circulaire, et, à maintenir l'obligation de se former grâce au temps FIR.

EVALUATION

Le Ministère cherche à nous soumettre à une démarche d'évaluation.

Comment éviter les dérives de la démarche d'évaluation « objectivante » de type « H.A.S » (Haute Autorité de Santé) avec ses protocoles en tous genres ?

Nous pratiquons déjà une évaluation de nos pratiques cliniques en référence à la dimension subjective de la relation à l'autre. Cependant, cette évaluation s'inscrit en opposition à l'évaluation proposée par l'H.A.S.

L'auto asservissement qui nous est proposé par le Ministère, à travers cette évaluation, est un coin placé dans la brèche de notre éthique.

** Le temps "FIR" est un temps nécessaire pour les psychologues, car il permet le maintien de la formation des psychologues tout au long de leur carrière professionnelle.*

CONCOURS

Le décret concernant la nouvelle réorganisation des concours sera bientôt publié. La réforme, en lien avec la création des ARS, propose que les concours se déroulent à l'échelon local. La composition du jury sera allégée de la moitié de ses membres.

Les concours auront-ils lieu chaque année, afin de lutter contre la précarité de notre profession où la moitié des psychologues hospitaliers sont contractuels ? Le Ministère a refusé de s'engager sur ce point.

Face aux représentants du Ministère reprenant le discours présidentiel sur la « titularisation », nous restons dubitatifs quant à la teneur de leurs propos. D'autant qu'il nous ait répondu, qu'il n'est nullement question d'assortir cette démarche de titularisation du budget qui y est forcément inhérent.

Les derniers dispositifs proposés pour les contractuels par la Fonction Publique ne prévoient pas de loi globale de titularisation. Bien au contraire, elle envisage de créer un statut « spécifique » pour les contractuels.

GRILLE SALARIALE DE LA FONCTION PUBLIQUE HORS CLASSE

Le Ministère entend maintenir le ratio de 6% des titulaires entre le 7^{ème} échelon et le 11^{ème} échelon pour prétendre au passage au hors classe.

Nous demandons une augmentation provisoire de ce ratio, afin de permettre aux collègues en fin de carrière de partir en retraite avec le hors classe. Notre catégorie professionnelle présente un fort taux de personnes susceptibles de prétendre à la retraite dans les prochaines années.

Mais au delà de cette demande transitoire, notre syndicat réaffirme le souhait d'une grille unique et revalorisée. Le calendrier du Ministère ne prévoit pas un examen de la grille de notre catégorie professionnelle en 2011.

Nos salaires, bloqués depuis de nombreuses années, sont très faibles, surtout en début de carrière, si nous mettons en regard notre formation avec celles de nos collègues infirmiers, cadres et médecins.

Ici encore, nos collègues contractuels, qui représentent la moitié de la profession, pâtissent le plus de cette situation, avec des temps très partiels et l'absence d'échelonnement dans la plupart des établissements.

DECRET PSYCHOTHERAPEUTE

Au mois de juillet 2010, six groupements professionnels associatifs ou syndicaux (CGT, SNP, SIUEERPP, FFPP, SFP et UNSA) ont rencontré un représentant du Ministère sur cette question.

Nous avons décidé de mettre en œuvre, ensemble, un recours en Conseil d'Etat concernant ce texte. En effet, il vient attaquer notre profession, tant dans sa dimension initiale de formation que dans son exercice.

Notre action se poursuit, la rencontre suivante a eu lieu le 8 octobre.

La remise en question de notre compétence à assurer les psychothérapies est un scandale quand l'on sait que nous sommes maître d'œuvre dans ce domaine dans la plupart des lieux de prise en charge psychologique depuis de très nombreuses années !

Nous demandons aux psychologues de ne pas entamer, pour le moment, de démarche de candidature d'inscription ou de participation aux jurys auprès des commissions d'habilitation, tant que notre travail n'est pas abouti.

Nous devons, dans les semaines à venir, nous engager collectivement dans des actions pour soutenir cette démarche au Conseil d'Etat et de négociation avec le Ministère. Cette action n'est pas encore à la hauteur pour faire changer les choses. Avec une action d'envergure nationale et avec une majorité de professionnels avec les organisations syndicales, nous pourrions inverser le rapport de force.

ORGANISATION PROFESSIONNELLE AU SEIN DES ETABLISSEMENTS DE SOINS

Dans l'objectif général de diminuer les salaires par la non reconnaissance des véritables qualifications de l'ensemble des professions, le Ministère cherche à nous déléguer certaines missions dévolues aux médecins et propose de contractualiser les missions des psychologues avec les chefs de pôle.

Cette organisation pourrait se faire au niveau du pôle des unités fonctionnelles ou bien administrativement dans le pôle Ressources Humaines.

Dans le contexte actuel, quel choix organisationnel nous reste-t-il ? Nous maintenons fermement notre spécificité de professionnels de la psychologie, et non profession de santé (médical ou paramédical).

Pour une autonomie de fonctionnement, nous devons nous appuyer sur la notion de transversalité pour défendre la dimension psychologique dans les établissements.

PROPOSITIONS D'ACTIONS À MENER SANS PLUS TARDER

Nous devons innover en matière d'actions pour peser sur les négociations.

Par exemple, le dépôt local de préavis de grève d'une journée, afin de profiter de ce temps pour informer et alerter les autres professionnels et le public de la dégradation des soins psychologiques par la mise en place d'un décret qui ne répond pas à l'objectif affiché de protéger le public (action déjà menée à Poitiers).

Autre exemple, initier une grève du zèle des cotations informatiques des actes qui viendra gripper la machine administrative sans nuire à l'accueil du public.

Une démarche en Conseil d'Etat pour la révision du décret relatif à l'usage du titre de psychologue a été engagée par plusieurs organisations professionnelles et syndicales, dont la CGT et son UFMICT.

Elles lancent une souscription, afin de pouvoir payer les frais d'avocat. Nous vous invitons à y souscrire, y répondre est une autre manière de s'engager.

L'objectif est de peser de tout notre poids professionnel.

En même temps, nous devons imposer, à chaque direction hospitalière, l'inscription du temps FIR pour les contractuels, ainsi que le maintien de cette obligation pour les titulaires. Tous les psychologues, titulaires et contractuels, travaillant dans le public ou dans le privé, ont non seulement besoin de temps (FIR) pour répondre à l'éthique professionnelle élaborée au fil des années, mais aussi de revenus décents.

L'ensemble de la profession est concerné, titulaires et contractuels. Nous devons nous regrouper dans l'affirmation forte d'actions pour la défense de notre exercice et de notre identité professionnelle. L'adhésion à la CGT est un moyen de porter nos revendications. Une vingtaine de psychologues sont venus cette année rejoindre la CGT et son UFMICT.

Les psychologues ont besoin d'un statut stable pour exercer leur profession. Faire face à la souffrance psychique tant du public que des équipes nécessite une assise autre que celle de la précarité actuelle.

Faites signer la pétition « l'art de se moquer des psychologues » qui se trouve sur le site de la Fédération (<http://www.sante.cgt.fr/spip.php?article5077>).

Journée de grève (préavis national déposé par la CGT), avec action nationale le :

28 janvier 2011 à 14 H devant le Ministère de la Santé

14, avenue Duquesne - 75007 PARIS

Avec remise des pétitions signées « psychologue et FIR »



Election des représentants du personnel au sein du groupe ORPEA/CLINEA

APPEL à CANDIDATURE

Les élections professionnelles du Groupe ORPEA/CLINEA vont se dérouler dans le courant du mois de février 2011.

Ce Groupe est le plus antisocial des groupes du secteur lucratif, et comme bien d'autres, il ne conçoit pas d'avoir en son sein, des syndicats CGT. Pour contrer les syndicats représentatifs, il a créé son propre pseudo syndicat nommé « Arc en ciel »...

En l'état, notre organisation n'est pas assez représentée au sein d'ORPEA/CLINEA pour peser suffisamment sur sa Direction. Nous devons donc nous renforcer substantiellement, afin d'inverser cette tendance.

Par conséquent, nous avons besoin de la coopération de chacune et chacun, afin de connaître les « isolés » de certaines structures CGT. Dans un premier temps, il serait nécessaire de contacter ces syndiqués et de discuter avec eux de leur candidats aux futures élections professionnelles.

Le tract (ci-dessous) est à destination des salariés de ce groupe, afin de les informer des enjeux de cette élection. Ces salariés sont souvent désemparés et éloignés de nos structures et de nos revendications ; de ce fait, nous devons les soutenir et les informer régulièrement de ce qui se passe au sein de leur Groupe.

**Nous devons constituer des listes, afin de faire barrage
aux listes imposées par la direction du groupe.**



Salariés ! Défendez vos intérêts en vous inscrivant sur les listes CGT !

**Exigez d'être représentés par des élus des salariés, et non par des personnes
nommées par la direction, afin de tuer la représentation et les intérêts des salariés.**

**Dès aujourd'hui, soutenez les élus CGT pour imposer des protocoles électoraux
conformes aux intérêts des salariés**

Comme à son habitude, la direction du Groupe ORPEA a organisé la convocation des organisations syndicales, afin de négocier les protocoles d'accord électoraux au dernier moment (les 3 et 7 janvier) **pour un scrutin le 10 février**. Ainsi, le temps a été laissé au « syndicat » maison « Arc-en-ciel » d'assurer sa propagande en utilisant le fonds du budget de fonctionnement (signalons que lors du « séminaire » des comités d'établissement ORPEA/CLINEA, extrêmement coûteux qui s'est déroulé à Lyon du 7 au 10 décembre, aucun élu CGT n'a été invité pour ORPEA).

Résultat : en 4 ans, ils ont grassement vécu sur le budget de fonctionnement, mais n'ont rien fait pour les salariés ! Pour eux, augmentation de salaire, promotion et autres gratifications. Pour les salariés... rien !

Les élus Arc-en-ciel, majoritaires dans l'ensemble

des comités d'établissement du groupe, ont géré ces comités avec le plus grand zèle au service de la direction du groupe :

► signature d'un accord sur le « stress au travail », **qui accuse les organisations syndicales et les inspecteurs du travail d'être les causes principales du stress au sein des établissements,**

► signature d'un accord sur le handicap, qui est **largement inférieur à l'accord de branche** dénoncé par les organisations syndicales représentatives au niveau national...

Le groupe ORPEA a besoin de ce genre de « syndicat » dont les listes sont constituées par les directeurs de site. Ce groupe, uniquement axé sur les objectifs financiers, vient de **sortir de sa filiale CLINEA quatre établissements des Bouche du Rhône**. Les élus CGT ont demandé des explications



sur cette opération. La réponse de la direction a été claire : « **nous sommes un groupe financier et nous voulons faire du bénéfice !** » Les élus CGT ont refusé de cautionner cette opération à risque pour les salariés, mais les élus « Arc en Ciel » ont approuvé sans demander la moindre explication sur les conséquences que cela pouvait induire pour les salariés.

Les conditions de travail sont de plus en plus pénibles au sein des services. **Les salaires sont individualisés, le plus souvent agrémentés de primes « à la tête du client ».** Les membres des CHSCT, entièrement contrôlés par les « sbires » de la direction, se contentent de se promener sans

relever le moindre problème qui interférerait sur la santé des salariés : le manque chronique de personnel, la dégradation constante des conditions de travail, le glissement des tâches, la pression permanente sur les salariés, au nom de la « qualité et le respect des protocoles maison », et les licenciements abusifs des salariés qui refusent de se plier aux conditions drastiques imposées par la soif de rentabilité effrénée de la direction au détriment des patients et résidents, tout cela, les représentants de la direction refusent de voir. **Avec « Arc-en-ciel », les CHSCT sont devenus de simples annexes de la politique antisociale de la direction du groupe.**

Lors de ce
scrutin, la CGT
présentera des
candidats
partout où cela
sera possible.

La CGT entend bien faire aboutir les revendications des salariés d'ORPEA.

Par conséquent, notre organisation a besoin de candidats dans tous les établissements et structures.

- Pour faire entendre **NOS REVENDICATIONS** à la Direction Générale :
- Pour sauvegarder nos acquis et en gagner d'autres dans notre CCN,
- Pour travailler dans de bonnes conditions pour le bien-être des résidents, des patients et des salariés,
- Pour l'augmentation des salaires,
- Pour un 13^{ème} mois,
- Pour de véritables NAO (Négociations Annuelles Obligatoires)...

Tout cela n'est pas FABULATION, c'est possible.
VOTEZ CGT, UNE FORCE POUR L'AVENIR



APPEL A CANDIDATURE

Pour l'élection DP et CE A-B-C-D

NOM : Prénom :

Etablissement : Qualification :

Adresse personnelle :

Tél. :

E-mail :

DP : Titulaire : Suppléant :

CE A,B,C,D : Titulaire : Suppléant :

Pour être éligible, il faut être présent depuis 1 AN dans l'entreprise

A retourner **pour le 21 janvier 2011 à l'Union Fédérale de la Santé Privée**

(E-mail : ufsp@sante.cgt.fr • Fax : 01.48.18.29.86 ou par courrier : case 538 • 263, rue de Paris • 93515 Montreuil Cedex)



FEHAP
CCN 51

Compte-Rendu

de la Commission paritaire de la CCN 51

Réunion très proche des fêtes de fin d'année, prévue depuis quelques semaines, nous constatons que si les représentants des organisations syndicales des salariés sont présents, il n'y a que trois directeurs d'établissements autour de la table. Pourtant, la réunion porte sur la rénovation de la CCNT qui concerne environ 200 000 salariés !

Un **document est remis sur table** aux organisations syndicales : celui-ci est présenté comme les **dernières avancées de la FEHAP !!!** Certes, ce texte comporte des avancées par rapport au tout premier texte proposé en mars 2010 suite à l'assemblée générale, mais il reste **bien en deçà de ce qui est appliqué actuellement**.

Il s'agit pour :

- **Reprise d'ancienneté à l'embauche** : alors que le 1^{er} texte laissait libre les employeurs, celui-ci prévoirait une reprise de l'ancienneté à hauteur de 30 % (actuellement 75 % si emploi hors CCN 51, 100 % si emploi dans la CCN 51) ;
- **Ancienneté** : la proposition serait toujours de 3 % tous les 3 ans, versés à compter du 1^{er} jour de la 4^{ème} année jusqu'à la 30^{ème} année d'ancienneté incluse.

Seraient rajoutés deux paliers supplémentaires d'ancienneté :

- ▶ au-delà des 30 ans, à raison d'1 % supplémentaire versé au titre de la 32^{ème} année (31 % d'ancienneté),
- ▶ au-delà et à compter du 1^{er} jour de la 33^{ème} année d'ancienneté, 1 % tous les deux ans, dans la limite globale de 36 %.

Là encore, les employeurs appellent cela une avancée ! Outre qu'il faut calculer l'effet sur la carrière avec la règle actuelle, peu de salariés bénéficieraient de cette augmentation de l'ancienneté au vu des spécificités du secteur, qui comporte un salariat fortement féminisé et un fort turn-over (comme le précise l'étude de l'observatoire de la branche sanitaire, sociale et médico-sociale à but non lucratif, dans les établissements appliquant la CCN 51).

- **Majoration spécifique** : la proposition de la FEHAP envisagerait cinq échelons représentatifs des 20 % de majoration actuelle. Par cette proposition, les cadres retrouveraient les 20 % de majoration au bout de 20 ans d'activité de « cadre », existant actuellement dans la CCN 51.

C'est donc possible de maintenir nos acquis ! Nous devons contraindre les employeurs à faire de même pour tous les salariés.

- **Promotion** : augmentation du brut d'au moins 10 % hors prime décentralisée entre l'ancien et le nouveau métier ;
- **Jours fériés** : pour le 1^{er} mai, application de la réglementation en vigueur, ils ne pouvaient pas faire moins, c'est la Loi !

Pour les autres jours fériés travaillés : aucun changement : repos compensateur ou indemnité compensatrice calculée au tarif des heures normales sur la base des heures réellement travaillées !!!

Pour les jours fériés non travaillés : ils ne seraient pas récupérés, c'est clair, net et sans bavure ! La CGT a expliqué longuement aux employeurs qu'avec ce changement, ils supprimeraient les repos hebdomadaires des salariés qui travaillent dans les services en continu, ils ont fait semblant de ne pas comprendre !...

→ **Indemnité de licenciement** :

▶ Le seul changement par rapport à leur premier texte serait le salaire de référence à prendre en compte lors du licenciement, mais aucun retour à la règle en vigueur actuellement dans la CCN.

▶ **Indemnités de départ en retraite** : Les employeurs disent accepter un seul changement : au-delà de 40 ans d'ancienneté, l'allocation versée serait de sept mois de salaire !!!

Nous faisons remarquer que ceci ne coûterait pas trop cher aux établissements, car peu de salariés pourraient y prétendre du fait du turn-over important et de la « sinistralité » de notre secteur avec un nombre conséquent de salariés qui terminent leur vie professionnelle soit en invalidité, soit régulièrement par des licenciements pour inaptitude.

▶ **Licenciement disciplinaire** : l'information à donner aux délégués du personnel serait maintenue, mais elle n'interviendrait qu'après notification de la rupture du contrat au salarié concerné !!!

→ **Éléments complémentaires de rémunérations et leurs critères** : une indemnité de 10 à 90 points « pourrait être » attribuée au vu des éléments indicatifs tels que :

- ▶ action de professionnalisation,
- ▶ pratiques avancées dans le cadre des coopérations entre professionnels !!!
- ▶ particularités géographiques locales !!!
- ▶ missions particulières !!!
- ▶ sujétions particulières....

C'est la porte ouverte au salaire au mérite auquel la CGT est opposée.

▶ pour les heures supplémentaires : le taux de majoration à 100 % serait supprimé, et remplacé par les taux légaux (25 ou 51 %).

→ **Prime décentralisée** : le dispositif supplétif serait maintenu !!!

Notre organisation a rappelé aux employeurs notre revendication d'amélioration de la convention collective. Elle rejette un texte qui ne serait plus qu'un cadre national vide et qui permettrait localement l'éclatement de la convention collective nationale avec des garanties amoindries, une non reconnaissance du collectif, le salaire à la tête du client !

Conseil d'administration de la CNRACL

Déclaration commune des organisations syndicales FO-CGT-CFDT **NON, LE DOSSIER DES RETRAITES N'EST PAS CLOS !**

La promulgation de la loi, le 9 novembre, n'a rien réglé. Les rendez-vous sont nombreux avec les décrets d'application et les rapports du gouvernement au Parlement. Ce seront autant d'occasions pour rappeler nos positions et montrer le bien fondé de notre opposition à cette réforme ; opposition qui reste fondée sur la nécessité de garantir, pour toutes les générations, la retraite par répartition et le Code des pensions civiles et militaires. Ce qui impose un changement d'orientation dans la politique économique, fiscale et budgétaire et **dire « non à l'austérité pour tous et aux bonus pour quelques-uns »**.

Cette réforme n'est pas équilibrée financièrement, le principe d'une réforme systémique est annoncé à partir de 2013, et une nouvelle dégradation des droits des salariés et des retraités est à craindre en 2018.

L'esprit de résistance, acquis par les salariés et les retraités pendant cette bataille, et qui s'est installé pendant ces derniers mois, renforce notre détermination à rejeter cette réforme injuste, inefficace, à demander son abrogation et de réelles négociations pour l'avenir de nos retraites.

Nous continuerons de défendre, pour toutes les générations, la retraite par répartition et le Code des pensions civiles et militaires dans des conditions de niveau et de liquidation dignes et acceptables, avec aussi la prise en compte de la pénibilité.

Par ailleurs, nous dénonçons le fait que la Fonction publique et les fonctionnaires continuent d'être la cible de décisions, rapports, déclarations qui en font les responsables du déficit du budget de l'Etat ou de la Sécurité sociale. Le niveau des pensions actuellement versées aux retraités de nos secteurs témoigne qu'elles et ils ne sont vraiment pas des privilégiés.

► Nous demandons l'arrêt des suppressions de postes et la titularisation des contractuels, afin de garantir les missions de service public et la relance de l'emploi statutaire au profit de tous nos concitoyens. La brutale fermeture du dispositif de départ anticipé « 15 ans et 3 enfants » « pousse » de nombreuses femmes fonctionnaires à partir, tel un plan social...

► Nous demandons l'arrêt des réformes structurelles telles que la RGPP ou la loi HPST, destructrice de service public, et qui met à mal notre République sociale et la protection sociale, dont notre régime de retraite.

► Nous demandons la progression du point d'indice qui a perdu près de 9 % en 10 ans pour, a minima, maintenir le pouvoir d'achat et apporter de nouvelles recettes à notre régime de retraite.



Les personnels de la Clinique du Pré (72) (privé lucratif) ont été en grève le vendredi 17 décembre, et ont reconduit le mouvement, le lundi suivant, le 21.

Leurs revendications ont porté sur leurs conditions de travail, la mise en place d'un calendrier de négociations rapproché, l'octroi d'une prime de 150 € nets pour le mois de décembre, ainsi que le paiement des jours de grève.

Devant le refus de la direction de discuter, 140 personnels environ se sont mis en grève. Une première négociation a eu lieu entre les syndicats (CGT, CFDT, FO) et la direction qui ne proposait que 100 € bruts, précisant que ce montant serait une avance sur la prime à l'intéressement 2010, et le paiement d'une seule journée de grève.

A l'unanimité, les personnels ont refusé ces propositions.

Ils ont obtenu :

une deuxième entrevue avec la direction, exigeant le paiement des 2 jours de grève, le montant de la prime à 100 € nets, sans rapport avec la prime d'intéressement. La direction a accepté.

La reprise du travail a été voté à l'unanimité.



CA de la CNRACL



Le Conseil d'Administration de la CNRACL demande de reculer la date d'échéance d'un an, pour le départ anticipé à la retraite et droit d'option.

Compte-tenu de l'absence d'information exhaustive des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers sur leurs droits et les conséquences de leurs choix, de la charge de travail actuelle qui ne permet pas aux services des Ressources Humaines des employeurs de répondre à leurs agents, de l'impossibilité pour le service gestionnaire de mettre à jour le simulateur en ligne en l'absence de parution des décrets d'application de la loi n° 2010-1330,

Le Conseil d'Administration demande aux pouvoirs publics de définir une période transitoire et dérogoire de 12 mois, permettant aux agents affiliés à la CNRACL, de faire pleinement valoir leurs droits :

▶ **D'option instaurée, pour les infirmiers et les personnels paramédicaux de la Fonction Publique Hospitalière, par la loi n° 2010-751,**

▶ **Au départ anticipé pour les parents de 3 enfants, concernés par l'échéance du 31 décembre 2010, fixée pour le dépôt de la demande de pension et prévue par l'article 44 de la Loi n° 2010-1330.**