DEUXIÈME SEMESTRE 2021

FO SOMME

Bulletin de L'Union Départementale des syndicats Force Ouvrière de la Somme

SOMMAIRE : L'édito p. 1 | Vœux p. 2 | UDR-FO : Mobilisation du 1er octobre 2021 p. 3 | Calendrier des formations 2022 p. 4-5 | Malakoff Humanis p. 6 | Stage découverte : l'inscription en ligne p.7-8 | NOVARES : en grève p. 9 | STELIA AEROSPACE Méaulte p.10 | Grève à la CAP p.11 | Mouvement du 5 octobre 2021 dans la Somme p.12 | Actualités : FO COM p.13 | CHU : l'hôpital est malade ! p.14-15 | Les chiffres utiles p.16-17-18 | Droit : le CDD d'usage p.19 | Technologia p.20

L'ÉDITORIAL

Par *Jean-Jacques LELEU*,
Secrétaire Général de l'Union Départementale Force Ouvrière de la Somme

Cher(e)s Camarades,

Les années 2020 et 2021 ont été difficiles, marquées par la complexité de la crise induite par la pandémie. Lentement, nous voyons la situation sanitaire s'améliorer : les cas de COVID-19 sont moins nombreux, les hospitalisations et les décès relatifs au virus sont en baisse. Néanmoins, le contexte économique du pays ne s'arrange pas, les prix explosent dans tous les domaines : le gaz et l'électricité, l'alimentation, le fioul et le carburant, tandis que les salaires, eux, n'augmentent pas.

Le 5 octobre, les revendications de la Confédération étaient claires : nous exigions l'augmentation des salaires, des pensions et du Smic, la revalorisation du point d'indice dans la fonction publique, l'abandon de la réforme des retraites et de la réforme de l'assurance chômage, mais le mouvement n'a pas été à la hauteur de nos espérances, nous étions peu nombreux dans la Somme à défendre les intérêts des salariés du public comme du privé, des retraités, des étudiants et des demandeurs d'emploi.

Le gouffre entre les « riches » et les « pauvres » se creuse davantage chaque jour et ce ne sont pas les décisions gouvernementales qui permettront de le combler. Le chèque énergie de 100€ ne suffira pas aux 38 millions de bénéficiaires -dont 6 millions vivent sous le seuil de pauvreté monétaire- à contrer l'inflation et à augmenter leur pouvoir d'achat.

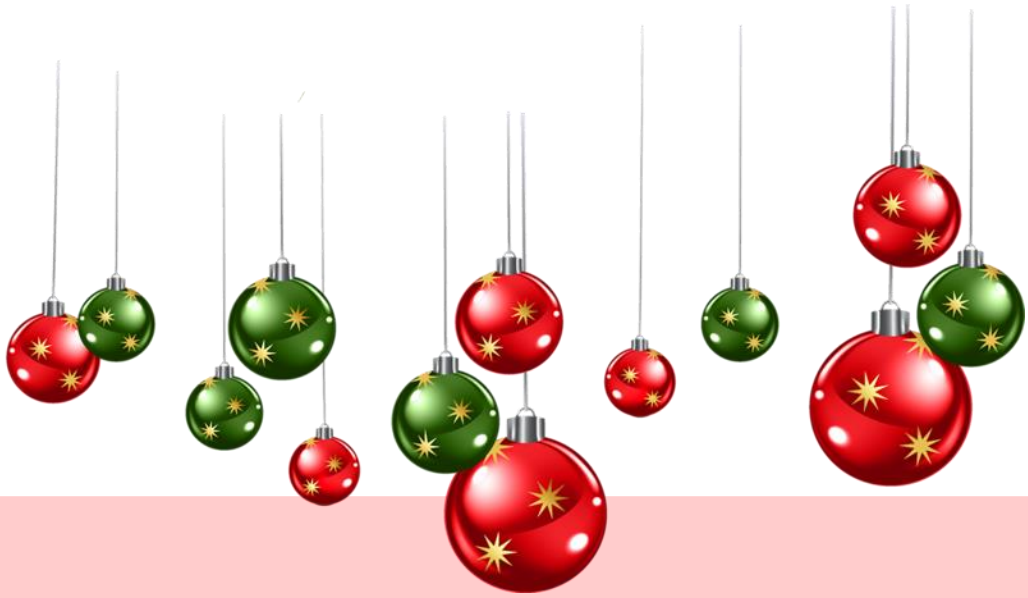
En ce qui concerne l'Union Départementale, nos salles de réunions se remplissent et accueillent les Camarades de la Somme lors des assemblées générales, Congrès et stages.

Le calendrier des stages 2022 est inclus dans ce journal : nous proposons pour l'année prochaine, un panel de formations syndicales plus large, nous comptons sur vous pour y inscrire vos adhérents afin de limiter au maximum l'annulation de sessions.

A l'aube de 2022, nous ne pouvons qu'espérer nous éloigner encore un peu plus du Covid et du contexte économique désastreux et aspirer à une nouvelle année meilleure que les précédentes.

Prenez soin de vous et de vos proches.

26 rue Frédéric Petit 80000 Amiens 03.22.91.37.10 udfo80@force-ouvriere.fr
http://fo-somme.fr UD FO SOMME



Les membres du Bureau et le secrétariat de
L'Union Départementale Force Ouvrière de la Somme
Vous souhaite de bonnes fêtes de fin d'année.

UDR : Mobilisation des retraités du 1er octobre 2021

Les retraités étaient dans la rue le 1er octobre 2021 pour revendiquer :

- une augmentation de leur pouvoir d'achat,
- le rattachement de l'autonomie à la branche Maladie de la Sécurité Sociale pour une véritable solidarité intergénérationnelle,
- la création d'EHPAD publics,
- la revalorisation des métiers au service des personnes âgées et handicapées,
- la création des dizaines de milliers de postes nécessaires,
- et aussi l'arrêt du « tout internet » dans les relations avec les services publics, etc.

La relation des citoyens âgés avec leurs service doit passer par des interlocuteurs qualifiés relevant su statut de la fonction publique ou de la Sécurité Sociale.

Dans la Somme, une délégation intersyndicale a été reçu le matin du 1er octobre à l'ARS et une autre en Préfecture. L'après-midi, malgré la pluie les retraités étaient au rendez-vous. Après un court déplacement avec banderole revendicative en tête, les manifestants se sont rassemblés place René Goblet à 15h. Une corde revendicative affichant nos slogans a été mise en place pendant que les militants prenaient la parole. L'UDR FO 80 est intervenu sur le sujet de « l'exclusion des services publics par le numérique ». Nous reproduisons ci-après un résumé de cette prise de parole :

Force est de constater que la numérisation des démarches administratives éloigne aujourd'hui beaucoup de retraités des Services Publics.

Déjà en 2019, la Défenseuse des droits dans son rapport « **Dématérialisation et inégalités d'accès aux services publics** » mettait en garde : l'objectif d'améliorer les relations entre l'administration et les usagers ne sera pas atteint si cela « se résume à pallier la disparition de services publics » et à « privilégier une approche budgétaire… »

Or, il apparait que, en dépit de cet avertissement, l'administration poursuit sans faiblir la « mise en place à marche forcée », sans tenir compte des réalités et des possibilités de chacune et chacun des usagers.

Selon certaines enquêtes, 1 français su 3 n'est pas capable de se renseigner sur internet et 3 sur 10 s'estiment incompétents pour réaliser des démarches administratives en ligne.

Chez les personnes âgées, 1 retraité de plus de 65 ans sur 2 ne dispose pas d'un ordinateur, d'une tablette ou d'un smartphone. Cette proportion monte à 80 % pour les plus de 75 ans.

Parlons aussi des zones blanches ou grises qui sont encore très nombreuses, des débits souvent insuffisants, des pannes de réseau, des logiciels ou sites internet compliqués et encore des arnaques (usurpation de sites, de noms, phishing, etc…) dont les personnes en difficulté avec ces outils sont les premières victimes.

Nous ne demandons pas l'abandon du numérique mais pour lutter contre cette exclusion par le numérique, nous revendiquons de :

- considérer le droit au retour de l'usager à la relation papier comme obligatoire, y compris sur simple demande papier,

- maintenir la relation sous la forme papier pour tous ceux qui le souhaitent, signifier toute modification des droits de ceux-ci sous cette forme papier,

- promouvoir un matériel et des logiciels simplifiés, l'ensemble pouvant être imposés aux fournisseurs,

-mettre en place des aides financières dédiées à l'acquisition de ces matériels et à des formations adaptées,

- former les personnels de l'aide à domicile (etc…) au tutorat informatique.

L'assemblée générale de l'UDR-FO aura lieu :
LE JEUDI 9 DECEMBRE A 9H30
dans les locaux
de l'Union Départementale

ET AUSSI, ENCORE ET TOUJOURS, CREER, MAINTENIR, ET DEVELOPPER UN SERVICE PUBLIC EN RELATION PHYSIQUE AVEC LES USAGERS

Jean-Pierre GOUBET,
Intervenant FO le 1er octobre et Vice-Président UDR FO Somme

FORMATIONS SYNDICALES : Calendrier des stages 2022

1er SEMESTRE 2022

DÉCOUVERTE DE FO ET MOYENS D'ACTION DU SYNDICAT	**Du 24 au 28 janvier 2022 : 5 jours** Établir le rôle et la place du syndicat sur le lieu de travail et dans la société. Organiser et coordonner le travail syndical
CONNAITRE SES DROITS	**Du 8 au 10 février 2022 : 3 jours** Faire appliquer la Convention collective et le Code du travail dans l'activité quotidienne du syndicat. Représentativité. Calcul des résultats des élections professionnelles.
NÉGOCIER	**Du 1er au 3 mars 2022 : 3 jours** Acquérir une méthodologie simple pour préparer une négociation, la conduire, la suivre et en exploiter le résultat. Les champs de négociation ne sont pas spécialisés.
SSCT	**Du 21 au 25 mars 2022 : 5 jours** En tant que représentant du personnel, appréhender son rôle en matière de santé/sécurité et conditions de travail au regard des orientations et analyses de l'organisation FORCE OUVRIERE.
FONCTIONS ET OUTILS DU SYNDICAT	**Du 26 avril au 28 avril 2022 : 3 jours** - Connaitre les statuts du syndicat et la signification de « porter le mandat » - Acquérir les bases de trésorerie - Maitriser la communication écrite (Tracts, page Facebook, adresse mail etc.)
COMMUNICATION ORALE	**Du 10 au 12 mai 2022 : 3 jours** Développer les facultés d'expression orale dans le contexte syndical. Comprendre l'utilisation des Réseaux Sociaux dans un contexte syndical.
CSE	**Du 16 au 20 mai 2022 : 5 jours**
DÉCOUVERTE DE FO ET MOYENS D'ACTION DU SYNDICAT	**Du 27 juin au 1er juillet 2022 : 5 jours** Établir le rôle et la place du syndicat sur le lieu de travail et dans la société. Organiser et coordonner le travail syndical

2ème SEMESTRE 2022

DÉCOUVERTE DE FO ET MOYENS D'ACTION DU SYNDICAT	Du 12 septembre au 16 septembre 2022 : 5 jours Établir le rôle et la place du syndicat sur le lieu de travail et dans la société. Organiser et coordonner le travail syndical
CONNAITRE SES DROITS	Du 11 octobre au 13 octobre 2022 : 3 jours Faire appliquer la Convention collective et le Code du travail dans l'activité quotidienne du syndicat. Représentativité. Calcul des résultats des élections professionnelles.
DÉCOUVRIR L'ÉCONOMIE	Du 22 novembre au 24 novembre 2022 : 3 jours S'approprier des notions élémentaires d'économie afin de comprendre et pouvoir expliquer les orientations essentielles de la Confédération, construire et argumenter des revendications dans l'entreprise afin de les négocier.
DÉCOUVERTE DE FO ET MOYENS D'ACTION DU SYNDICAT	Du 5 au 9 décembre 2022 : 5 jours Établir le rôle et la place du syndicat sur le lieu de travail et dans la société. Organiser et coordonner le travail syndical

Inscrivez-vous rapidement au secrétariat de l'UD par e-mail :
udfo80@force-ouvriere.fr

Comme chaque année, notre Union Départementale essaie de proposer un panel diversifié de formations syndicales. 8 stages différents sont prévus pour l'année 2022 et la tenue de ceux-ci dépendent comme toujours, du nombre d'inscrits.
C'est à vous, Secrétaires de syndicat et élus, de diffuser le calendrier des stages à vos adhérents et de les inciter à se former en utilisant les 12 jours de formation prévues à cet effet.
Pour rappel, le stage **« Découverte de FO et moyens d'action du syndicat »** est toujours le premier à effectuer avant d'envisager les autres.

Protection, services, accompagnement social

Souriez, vous êtes au cœur de nos engagements

- **Vous proposer** des solutions personnalisées en santé et en prévoyance
- **Vous aider** à concilier bien-être des salariés et performance
- **Être à vos côtés** dans les moments de fragilité
- **Vous garantir** des soins de qualité au juste prix
- **Agir** pour une société plus juste et plus inclusive

malakoffhumanis.com

malakoff humanis

SANTÉ · PRÉVOYANCE · RETRAITE · ÉPARGNE

On aime vous voir sourire

MH-12552_1911

MH-12552_1911.indd 1 06/12/2019 17:13:21

STAGE DÉCOUVERTE : les nouvelles modalités d'inscription.

A compter de janvier 2022 et ***uniquement*** ***pour les sessions de stages « Découverte de FO »,*** *les modalités d'inscriptions changent.*
En effet, le secrétariat de l'UD n'inscrit – en théorie – plus les candidats au stage. Ce sont aux camarades candidats de le faire eux-mêmes via le portail E-FO, aux secrétaires de syndicat de valider les inscriptions de leurs adhérents, puis au secrétariat de l'UD et au CFMS d'effectuer la validation finale.

TUTO ADHÉRENT

Pour l'adhérent comme pour le syndicat, il faut avoir un compte sur le **portail E-FO.fr**, ou le cas échéant, le créer.

Pour la création du profil adhérent sur E-FO, il y a trois parties à remplir :
- *Infos adhérent*
- *Votre adresse*
- *Votre syndicat* : lorsque la fenêtre pop-up « **rechercher un syndicat** » s'ouvre, il suffit de remplir les cases « **Nom du secrétaire** » et « **Union Départementale** » et de lancer la recherche.

Une fois la création du profil réalisée, l'adhérent est en attente de validation auprès de son syndicat de rattachement.
Une fois cette validation faite, l'adhérent est officiellement inscrit sur E-FO et peut alors suivre le calendrier de formations proposées par l'UD.

Lorsque le profil est actif sur E-FO, l'adhérent doit obligatoirement renseigner ses données professionnelles.

Pour accéder au planning des formations, il faut aller dans l'onglet **CFMS** et selectionner le stage auquel on souhaite participer, cliquer sur « ***s'inscrire*** » puis, sur « ***confirmer mon inscription*** ».
Si le stage est complet, la candidature est mise automatiquement sur liste d'attente.

Pour les stages en attente de validation, un sablier est affiché pour les structures qui n'ont pas encore validé : Syndicat, UD ou CFMS.

Il est également encore possible d'**annuler l'inscription**.

Lorsque l'inscription est validée par toutes les structures, le statut passe de « **en attente de validation** » à « **convoqué** ».

TUTO SYNDICAT

Si vous devez venir en aide à un Camarade pour la création de son profil sur E-FO, suivre le « **TUTO ADHÉRENT** » ci-dessus.

Lorsqu'un adhérent s'inscrit sur E-FO, le secrétaire ou la personne du **syndicat** qui gère le compte E-FO du syndicat, doit **valider** le profil de l'adhérent.

Une fois la validation faite par le **syndicat**, le Camarade a accès à son espace adhérent et au calendier des formations proposées par l'UD.

Lorsqu'un stagiaire s'inscrit, le **syndicat** peut **VALIDER** ou **REFUSER** son inscription.

Dans le cadre d'une validation par toutes les structures (Syndicat, UD et CFMS), le Camarade doit **télécharger sa convocation**.

Ce changement en matière d'inscription pour le stage « Découverte et moyens d'action du syndicat » demandera un temps d'adaptation pour chacun et deviendra obligatoire au fur et à mesure des années pour toutes les sessions de formation.

Lors de l'inscription sur le portail E-FO et surtout lors du remplissage des données personnelles, il est impératif d'être vigilant sur l'exactitude des données renseignées, notamment pour l'adresse mail du Camarade qui s'inscrit.

Le secrétariat de l'UD se tient à la disposition des syndicats et des Camarades pour les guider pas à pas vis-à-vis de l'inscription en ligne.

Des tutoriels complets et imagés aussi bien pour l'adhérent que pour le syndicat sont disponibles en format PDF sur demande au secrétariat de l'UD, par mail à ***udfo80@force-ouvriere.fr***

NOVARES : En grève

Grève chez Novares à Villers-Bretonneux (équipementier automobile).

Suite aux NAO obligatoires, la Direction du site Novares Villers-Bretonneux, propose 0,2% d'augmentation de salaire et n'entend pas les demandes des salariés. (2000€ de prime Macron et 2% d'augmentation générale au 01 janv. 2021).

Le 9 juillet, sous forme de débrayage, les salariés montrent leur mécontentement.

Le 12 juillet, la colère s'amplifie. Ils votent la grève. Provoquant ainsi, dès les premiers jours, une rupture d'approvisionnement chez certains de nos clients.

Après 15 jours de grève, une dernière réunion NAO ainsi que l'approche des vacances, les salariés reprennent le travail.

La direction générale n'accorde que 0,8% d'augmentation en fonction du coefficient et ne consent à rien d'autre.

Après un redressement judiciaire et du chômage partiel, les salariés décideront de la suite à mener.

Jean-François OSMONT, élu FO chez Novares

STELIA MÉAULTE : Actualités

A l'air automnal, le syndicat FO STELIA Méaulte reste prudent, l'ensemble des accords négociés et signés pour faire face à la crise Covid-19 ont permis d'éviter les départs contraints notamment dans le cadre du PSE (290 postes supprimés) grâce aux nombreux départs volontaires (départs anticipés, congés formation, mobilité, projet personnel, …) qui ont pris fin le 31 juillet 2021. L'accord APLD est ensuite venu protéger la centaine de postes restants.

A ce jour, le site est toujours couvert par l'accord APLD (2nd avenant) mais la direction n'y recourt plus, en effet, l'activité sur le programme SA est remontée au 2ème semestre (Ramp-up) et de ce fait, les salariés sont sollicités. La direction a fait appel au renfort de quelques intérimaires pour y faire face, cela est plutôt un signe positif quand on se rappelle la situation dramatique une année auparavant. Afin de redonner un peu de souplesse pour les salariés protégés par l'accord APLD mais n'en faisant pas. Le syndicat FO a négocié et signé un accord dit « 0 APLD » permettant à ces salariés en effectuant, 2h30 en plus par semaine de manière collective, ce dernier trimestre 2021, d'obtenir 5 Jours Non Travaillés (JNT) afin de pouvoir être en repos et famille la semaine des fêtes de fin d'année (S52). Des discussions sur l'aménagement du temps de travail pour cette fin d'année 2021 ont donc débutés et les modèles horaires retenus passeront en réunion plénière de CSE prochainement.

Un projet de restructuration industrielle est en cours au niveau d'AIRBUS, celui de créer deux nouvelles entreprises, un côté français (New Co 1) et l'autre côté Allemand (New Co 2). New Co 1, deviendra AIRBUS ATLANTIC et sera créé au 1er janvier 2022, en tant qu'entreprise d'assemblage des aérostructures au sein du Groupe AIRBUS en France. Elle regroupera l'ensemble de sites de STELIA, les sites d'AIRBUS Nantes et Saint Nazaire, portant l'effectif de celle-ci à près de 9000 salariés, renforçant ainsi la place d'une grande Aérostructure Franco Française conformément au livre blanc sur l'aéronautique de notre Fédération de la métallurgie. Le syndicat FO STELIA Méaulte est ravi de retrouver le nom AIRBUS, 14 ans après avoir été filialisé dans le cadre du plan POWER 8, comme quoi, la persévérance et la détermination de FO est payante.

Après 51 ans de succès industriel et de progrès social, la direction a réuni les organisations syndicales pour la 1ère réunion de négociation d'un accord de méthode. Cet accord a pour objectif, de mettre en place la méthode et les outils qui permettront de revoir l'intégralité de nos accords société (1970), afin de les moderniser et les simplifier, mais surtout est cela est une avancée obtenue par FO de mettre en place un statut commun au sein du Groupe, à suivre…

Tony PERET, Secrétaire du Syndicat FO STELIA MEAULTE

CAP : mobilisation

Le syndicat FO CAP a déposé un préavis de grève pour la période du 5 octobre au 31 décembre 2021 et qui concerne l'ensemble des salariés de la société Transdev CAP. Ce mouvement de grève a lieu sur l'ensemble des sites de l'entreprise et sur les différents réseaux.

LES MOTIFS DE CETTE GRÈVE SONT :

- Compte tenu de l'absence d'une prime COVID, il est demandé une **COMPENSATION** financière de 1000€.
- L'**ABANDON** du décalage de paie des éléments variables.
- Une **AUGMENTATION** des salaires de 2%.
- La **RECONNAISSANCE** pleine et entière pour tous et sans conditions, de la covid en maladie professionnelle.
- La **REVISION** des temps des hauts le pied pour certains services afin de pouvoir respecter les limitations de vitesse.
- La **PLANIFICATION** d'un temps de prise de service au plus proche possible du réel avant chaque prise de service.
- La **MISE EN PLACE** de toilettes sur le réseau de bus de Soissons.
- Le **RESPECT** de la Convention Collective.
- Le **RESPECT** des accords d'entreprise.
- Le **MAINTIEN** du congé de fin d'activité.
- L'**ABANDON** des réformes de retraites.
- L'**AMELIORATION** globale des conditions de travail.

L'équipe du syndicat **FO CAP**

5 octobre 2021 : Grève et manifestation dans la Somme

La Confédération de la CGT-FO appelait à la grève et à la manifestation pour le 5 octobre 2021. Dans la Somme, notamment à Abbeville le matin et à Amiens l'après-midi, des petits cortèges de manifestants ont défilé dans les rues.

NOS REVENDICATIONS :

- Une augmentation générale des salaires et des pensions.
- Une augmentation significative du Smic.
- Une augmentation du point d'indice dans la fonction publique.
- L'abandon définitif de la réforme des retraites.
- L'abandon définitif de la réforme de l'assurance chômage.
- L'arrêt de la casse du service public notamment hospitalier.

Dans la Somme, le mouvement n'a pas été suivi en masse, 600 manifestants ont été dénombrés sur Amiens et une centaine sur Abbeville.

FO COM : Actualités

FO COM 80 a fait son assemblée générale le 7 octobre 2021.

Ce ne sont pas moins de 50 camarades qui ont eu le plaisir de se retrouver.

Merci à nos camarades d'être venus en nombre.

FO COM 80 s'est rendue à la maison de retraite d'Albert afin de visiter notre plus vieil adhérent : **Yvon DESSEINE** qui a eu 100 ans en mars 2021.

Accompagnés de **Gérard ALBESSART** le référent national des retraités et **Paul LHOTE** un retraité qui a travaillé avec Yvon, **Sabrina HERENT** a eu le plaisir de lui remettre des chocolats et la médaille **FO COM**.

Yvon DESSEINE et Gérard ALBESSART

Yvon DESSEINE et Paul LHOTE

Le syndicat FO COM

CHU : L'hôpital est malade !

600 JOURS. C'est le temps écoulé depuis le début de la pandémie qui s'est abattue sur la France. Même si la crise sanitaire semble s'estomper, du moins nous l'espérons au regard des chiffres concernant l'évolution des décès sur notre territoire, il apparaît pour **Force Ouvrière** que plusieurs sujets sensibles doivent maintenant faire l'objet d'une concertation, et/ou d'une négociation au regard de l'impact de la pandémie sur notre système de soins.

Après plus de trente années de politiques publiques qui n'ont eues pour effet que d'affaiblir notre système de santé, cette crise aura mis en grandes difficultés, l'ensemble de nos structures et établissements de santé publique, ainsi que leurs personnels. Pourtant, durant cette période, les agents hospitaliers n'ont pas failli à leurs devoirs. Appelés « Premiers de cordée », ils n'ont pas ménagé leurs efforts malgré ce sentiment d'impuissance face à un virus qui faisait tomber, les uns après les autres, les femmes et les hommes qu'ils prenaient en charges et tentaient désespérément de maintenir en vie.

Pourtant, tous les personnels hospitaliers, soignants ou non soignants, n'ont pas été ménagés pendant cette crise. Pendant les premiers mois, la quasi-inexistence de protections individuelles et de matériel dans les services, les a contraints à venir travailler lorsqu'ils étaient eux même malades, mais asymptomatiques. Lorsque la maladie était plus sévère, leurs arrêts de travail, pour certains n'ont pas été reconnus comme imputable au service.

600, **ce sont aussi autant de jours et de nuits** où les soignants et bien d'autres se sont vus astreints à des plannings de travail perpétuellement remaniés et des vies personnelles désorganisées. **Aujourd'hui de nombreux soignants sont à genoux. Épuisés, lessivés, rincés, … les qualificatifs ne manquent pas pour traduire l'état physique et psychique des personnels.** Le constat de soignants démissionnaires et de l'augmentation de l'absentéisme alimente plus encore la désaffection de ces professionnels et démotivent ceux et celles qui voudraient embrasser les métiers autour du soin.

Et puisque la rhétorique guerrière a été longtemps employée pour combattre cette crise, nous ne pourrons que résumer la situation par : **« Le moral des troupes est au plus bas ! ».** Raison pour laquelle, la question inévitable des conditions de travail doit faire l'objet d'une attention particulière avec en corollaire celui des effectifs. La réintégration immédiate des 15 000 personnels suspendus au niveau National, qui font cruellement défaut dans les services actuellement, doit l'être tout autant en miroir des 15 000 postes que nous attendons encore des mesures RH du Ségur de la Santé.

Le Ségur de la Santé ne saurait se limiter qu'aux seules avancées salariales, celles-ci ne sauraient à elles seules combler le déficit d'attractivité et de fidélisation des agents. Nous devons également répondre encore aux agents, sous statut FPH, qui ne perçoivent toujours pas le CTI, c'est le cas des secteurs médico-sociaux, pour qui la lutte continue et nous ne lâcherons rien ! !

De plus, la DREES (Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques) a confirmé la suppression de 5 745 lits en 2020, triplant ainsi les estimations de FO.

Si nous ajoutons à ce chiffre ceux des 7 dernières années, ce sont plus de 26 000 lits qui ont été fermés ou définitivement supprimés.

Parce que l'hôpital public est vital dans une République, parce que chacun de nous peut avoir besoin un jour ou l'autre d'avoir accès à une prise en charge de soins de qualité, il est urgent que le gouvernement prenne conscience et stoppe la destruction de ce service public ! !

C'est pourquoi la Fédération des services publics et de santé Force Ouvrière tire la sonnette d'alarme, et a envoyé une lettre au Président de la République Emmanuel MACRON, afin d'agir rapidement et mettre les moyens plus que nécessaires pour sauver l'Hôpital public.

Virgile RODRIGUES MARTINS
Secrétaire Général Groupement Départemental Force Ouvrière de la SOMME, branche santé

STATIONNEMENT PAYANT AU CHU

C'EST SCANDALEUX ! Voilà comment **Force Ouvrière** a accueilli le Plan de Déplacement présenté aux dernières instances.

UN PEU D'HISTOIRE… le projet initial du Nouveau-C.H.U. a dû être révisé à la baisse, notamment en rognant des places de parking sur le site sud. De ce fait, depuis l'ouverture du Nouveau-C.H.U., le manque de places de parking est un problème récurrent. Dans la perspective du regroupement des activités et de la fermeture du site nord, une étude a été réalisée en 2018 démontrant la nécessité de créer au minimum 1000 places de parking supplémentaires que le C.H.U. ne peut pas financer, d'où la mise en place d'une délégation de service public dont INDIGO est le grand vainqueur !

CE QU'ON NOUS A LAISSE CROIRE : INDIGO devait construire un parking silo de 1030 places sur le P2 et en assurer la gestion. Mais, on ne nous dit pas tout… **ET LA REALITE EST BIEN DIFFERENTE** : INDIGO a obtenu une délégation de service public pour 1000 places. INDIGO n'est pas une entreprise philanthropique et bien sûr, elle se rémunérera en faisant payer le stationnement. Elle attend un retour rapide sur son investissement d'un montant de 12,6 millions d'euros.

Force Ouvrière a dû interroger la Direction à plusieurs reprises pour éclaircir la situation et a tenté de comprendre le deal. INDIGO construira, non plus un parking silo de 1000 places, mais une structure de 800 places, potentiellement extensible dans un deuxième temps, selon le taux de remplissage. **"Le compte n'y est pas"…** le nombre de places créées ne sera que de 600 puisque l'actuel P2 en compte déjà 200. **"Les calculs ne sont pas bons"**… aujourd'hui, il y a 3238 places de stationnement sur le C.H.U. sud, et le projet qui nous a été présenté annonce 3358 places à la fin des travaux, soit 120 places en plus ??? **Cherchez l'erreur**… le coût de construction du parking est identique au projet initial mais avec moins de places à l'arrivée ! En résumé, les Directeurs se succèdent, nos problèmes de parking persistent et persisteront encore et encore…

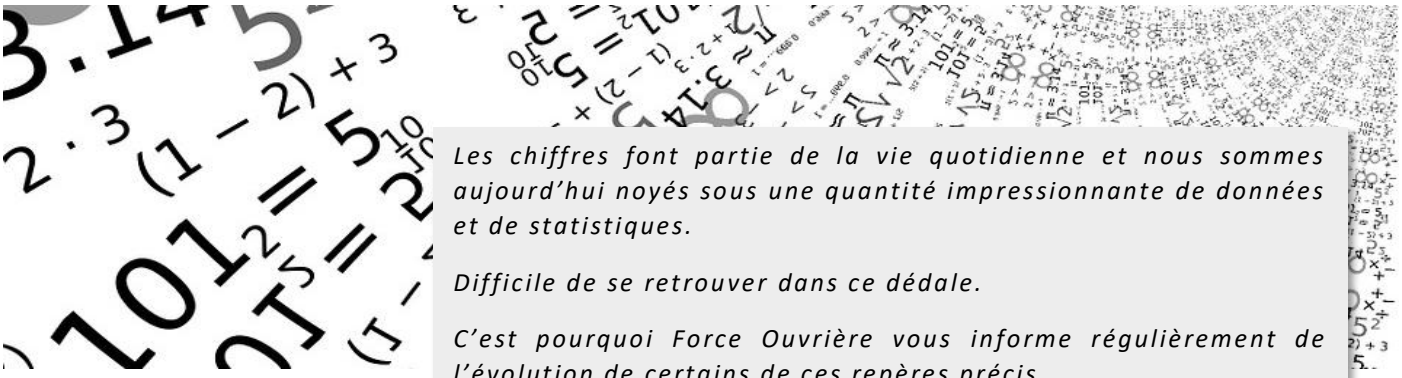
Les visiteurs devront obligatoirement se garer dans ce parking et payer au-delà de la première demi-heure. Une gratuité devrait être accordée aux visiteurs de la morgue, oui mais pas illimitée (30 tickets par jour). LE PIRE, Les étudiants des instituts de formation, devront payer pour stationner. Nota bene, le tarif à la journée serait de 9€ ! Ou Alors prendre un abonnement de 50€ par mois ! ! Ou comment rendre attractif le CHU pour les futurs professionnels ! en leur faisant payer un ticket d'entrée avant même d'être diplômé !! une honte quand on connait la précarité des étudiants, qui ont un budget serré, il faudra choisir, se nourrir ou se garer !!

INDIGO a obtenu une délégation de service public pour 1000 places de parking où qu'elles se situent dans l'établissement. **Et oui, la contractualisation réside dans la mise à disposition de places de parking existantes, propriété du C.H.U. depuis des décennies, qui deviendront payantes pour les visiteurs**. Ainsi, les 1000 places payantes, initialement prévues seront réparties sur les parkings des Urgences adultes, Gynécologiques, Pédiatriques, sur le parking P3 (ancien parking des médecins face à SimuSanté) et peut-être sur le P1 (à gauche en arrivant par l'entrée nord). De plus, l'entretien des parkings (bitume, déneigement, salage…) restera à la charge du C.H.U. pendant qu'INDIGO encaissera la monnaie.

C'est flou… Et quand c'est flou, il y a un loup… Mais remercions INDIGO qui, en contrepartie, installera des barrières à reconnaissance de plaques minéralogiques, permettant l'accès gratuit aux professionnels

L'Hôpital Public C.H.U. Amiens-Picardie est bien entré dans une logique marchande du soin et de la santé. Initiée par l'arrivée d'ATALIAN, la privatisation du secteur public continue avec l'implantation d'INDIGO dans nos murs. **Ce n'est pas l'idée que nous nous faisons de l'Hôpital et Force Ouvrière continuera à défendre le Service Public.**

Les chiffres utiles



Les chiffres font partie de la vie quotidienne et nous sommes aujourd'hui noyés sous une quantité impressionnante de données et de statistiques.

Difficile de se retrouver dans ce dédale.

C'est pourquoi Force Ouvrière vous informe régulièrement de l'évolution de certains de ces repères précis.

CE QUI CHANGE

La trêve hivernale, soit l'interdiction des expulsions locatives, a débuté le 1er novembre et durera jusqu'au 31 mars 2022. Le principe de cette suspension des procédures d'expulsion est étendu aux coupures de gaz et d'électricité. Les dates de la trêve sont fixées par la loi ALUR (accès au logement et urbanisme rénové) de 2014, laquelle a notamment fixé de nouvelles règles entre propriétaires et locataires. Les associations d'aide aux plus pauvres évaluaient cette année à 30 000 le nombre de ménages risquant une expulsion, soit 66 000 personnes. Si cette année la trêve a pris fin le 1er juin et la précédente, en 2020, le 20 juillet, la ministre du Logement déclarait en juin dernier qu'il ne pouvait *« y avoir d'année blanche en termes d'expulsions, ni de moratoire » …*

TOUS LES CHIFFRES

■ **Indices des prix à la consommation (INSEE)**

VARIATION SUR UN AN +2,6 %

VARIATION SUR OCTOBRE 0,4 %

En octobre 2021, les prix à la consommation augmentent de 0,4 % sur un mois et de 2,6 % sur un an.

■ **Indice de référence des loyers (IRL) - Premier trimestre 2021**

*Au premier trimestre 2021, l'indice de référence des loyers augmente de **0,09 %** sur un an.*

*Au premier trimestre 2021, l'indice de référence des loyers s'établit à **130,69**.*

L'article 9 de la loi n° 2008-111 du 8 février 2008 a modifié l'indice de référence des loyers. Le nouvel indice correspond à la moyenne, sur les douze derniers mois, de l'indice des prix à la consommation hors tabac et hors loyers.

■ **Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut**

CSG : 9,2% depuis le 1er janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1er janvier 2012.

CRDS(1) : 0,5% depuis le 1er février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1er janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

Assurance-vieillesse : **6,90%**
Assurance-vieillesse déplafonnée : **0,40%**

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Arrco-Agirc (Taux minima obligatoires désormais fusionnées)
Non-cadres tranche A : **3,15 %**
Non-cadres tranche B : **8,64 %**

Apec (2) **0,024 %**

CET (3) **0,22 %**

RETRAITES FONCTION PUBLIQUE

10,83 % Le taux de cotisation retraite pour les agents de la fonction publique est passé de 10,56% à 10,83% à compter du 1er janvier 2019.

(1) Contribution au remboursement de la dette sociale.
(2) Association pour l'emploi des cadres.
(3) Contribution économique territoriale.
– tranche 1 : dans la limite du plafond de la Sécu.
– tranches 2 et B : entre 1 et 4 fois le plafond de la Sécu.

Le SMIC

Depuis le 1er octobre 2021 : **10,48 euros l'heure**, soit **1 589,47 euros brut par mois** pour 151,67 heures.

Fonctionnaires

Minimum de traitement dans la fonction publique depuis le **1er février 2017** : **1 447,98 euros** brut.

Plafond mensuel de la Sécurité Sociale

Du 1er janvier au 31 décembre 2021 : **3 428 euros**.

Assurance-Vieillesse

Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)
(anciennement « minimum vieillesse »).

Au 1er janvier 2019 : **868.20 € par mois** pour une personne seule et **1 347,88 par mois** pour un couple.

Minimum contributif majoré : 8 322,13 euros par an pour une personne seule (soit 693.51 € par mois).

Honoraires médicaux

Médecine Conventionnée (tarifs secteur 1)
Au cabinet du médecin omnipraticien : **25 €**
Au cabinet du médecin spécialiste : **25 €**

Allocations Familiales

2 enfants : **131,95 euros** (montant de base).
3 enfants : **301 euros** (montant de base).
Par enfant en plus : **169,07 euros**
Majoration pour les enfants de 14 ans et plus : **65,98 euros**

Chômage

L'allocation est au minimum de **29,06 €** par jour après un emploi à temps plein. Elle est au maximum de **248,19 €** brut par jour.
Elle ne peut dépasser **75%** du salaire journalier de référence (salaire des douze mois qui ont précédé la rupture du contrat de travail).

Les allocations chômage

LES RÈGLES D'INDEMNISATION

Le principe, c'est qu'un jour cotisé égale un jour indemnisé. Trois paramètres sont pris en compte.

1 - La période de référence. C'est la période pendant laquelle on regarde si le demandeur d'emploi a travaillé, donc cotisé. Pour les moins de 50 ans, ce sont les 28 derniers mois à compter de la rupture du contrat de travail. Pour les plus de 50 ans, ce ne sont pas 28 mois, mais 36.

2 - La durée minimale de cotisation. Pour être indemnisé, il faut avoir travaillé au minimum 4 mois, soit 122 jours dans la période de référence.

3 - Les durées maximales d'indemnisation. Pour les moins de 50 ans, la durée maximale est de 24 mois. Pour les 50 ans et plus, cette durée est de 36 mois. Exemple : un salarié qui a travaillé 4 mois dans les 28 derniers mois (il a moins de 50 ans) aura droit à 4 mois d'indemnisation. S'il avait travaillé 7 mois, il aurait eu droit à 7 mois d'indemnisation.

Autre exemple : un salarié de plus de 50 ans qui a travaillé 27 mois aura droit à 27 mois d'indemnisation ; s'il avait travaillé 46 mois, il aurait eu droit à 36 mois, soit le plafond.

Ces règles s'appliquent à compter du 1er juillet 2014 pour les procédures de licenciements individuels ou collectifs engagées à compter de cette date. Si la procédure a été engagée avant, ce sont les anciennes règles qui s'appliquent.

MONTANT DES ALLOCATIONS

Dans le cas général, le mode de calcul de votre allocation s'établit comme suit.

Une comparaison est effectuée entre :

40,4 % de l'ancien salaire brut plus une partie fixe de **11,84 euros** par jour ;

57% de cet ancien salaire brut ;

L'allocation minimale de 29,06 euros. Si le résultat est inférieur à ce montant de 29,06 €, Pôle emploi garde le plus favorable et retient donc cette allocation minimale comme montant de l'allocation.

Une réserve cependant, le montant de l'allocation ne peut jamais dépasser 75 % du salaire journalier de référence.

Source : www.force-ouvriere.fr

DROIT : Contrat à Durée Déterminée d'usage

Le secteur d'activité défini par décret ou accord collectif étendu et la nature de l'activité ne suffisent pas, à eux seuls, à permettre la caractérisation d'un CCD d'usage.

Plusieurs salariés en CDD dans la manutention portuaire avaient formé une demande de requalification de leurs contrats en contrats à durée indéterminée au motif que leur poste était permanent.

La cours d'appel de Basse-Terre avait rejeté leur demande en se fondant sur les articles du Code du Travail et de la convention collective qui listaient les emplois pour lesquels il est d'usage de recourir au CDD, des emplois que précisément ces salariés occupaient.

Or la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel dans une décision du 13 octobre 2021 (n°19-14067).

En effet, pour elle, « *la détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminé d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.* »

Ce n'est pas parce que le poste occupé est dans la liste des postes à caractère temporaire qu'il s'agit nécessairement d'un CDD, l'employeur doit tout de même rapporter le caractère temporaire de l'emploi par des éléments concrets et précis :

« En se déterminant ainsi […], sans rechercher si le recours à des contrats à durée déterminée successifs était justifié par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi de docker occupé par les intéressés, caractère qui ne pouvait être déduit des seules dispositions des conventions et accords collectifs applicables à ce secteur d'activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à ses décisions. ».

CE QUE DIT LA LOI

L'article L 1242-1 du Code du travail dispose :

« Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

L'article L 1242-2 précise :

« Sous réserve des dispositions de l'article L1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants : […]

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décrets ou par conventions ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ; […]. ».0

La simple inscription de l'emploi sur une liste des postes à caractère temporaire ne suffit pas à justifier le recours au CDD. L'employeur doit rapporter l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Cet arrêt relatif aux dockers est applicable à tous les CDD d'usage.

Source : l'inFO militante

Technologia
Expertises

Tous les experts dont vous avez besoin

Nos interventions

- Expertise comptable de la situation économique et financière
- Politique sociale, conditions de travail, emploi et RSE
- Assistance en cas de licenciements collectifs ou de restructuration
- Orientations stratégiques
- Expertise pour projet important
- Expertise pour risque grave
- Formation

Expert **CSE**

Expert comptable **CE**

Expert agréé **CHSCT**

Une question ?
Appelez au
01 40 22 93 63

contact@groupe-technologia.fr / **www.technologia.fr**