

ETS

NETTOYAGE PROPRETÉ



Salaire 2016 : L'accord salaire est enfin étendu

L'accord salaire signé le 7 octobre 2015 et enfin étendu le 12 février 2016. C'est au terme d'une négociation difficile engagée en juillet 2015 que l'accord a été signé début octobre. La revalorisation de 0,8% pour 90% des salariés ne sera applicable qu'à partir du 1er mars.

La FEETS FO a écrit le 8 janvier à Madame la ministre du travail pour dénoncer le délai anormalement long pour l'extension de l'accord puisqu'il résulte uniquement de la diligence de ses services.



Paris, le 8 janvier 2016
Ministre du Travail

Madame la ministre,

Je vous interpelle sur les conséquences néfastes qui seront induites par l'extension tardive de l'accord salaire 2016 du secteur de la propreté signé le 7 octobre 2015.

Dans le secteur propreté, l'accord salaire est primordial car il impacte directement le niveau des salaires des 450 000 salariés concernés. Ces salariés sont majoritairement des femmes dont 80% sont employées à temps partiel au premier coefficient de la grille et elles sont nombreuses à être cheffes de famille. C'est un secteur où les salariés subissent les contraintes d'un métier pénible caractérisé par des horaires décalés et une amplitude de travail élevée.

De plus, les accords de salaires au niveau des entreprises sont quasiment inexistantes et seuls les montants conventionnels sont appliqués. En conséquence avec un salaire mensuel avoisinant les 750 euros (657 euros si on isole les femmes), les salariés du secteur du nettoyage subissent en premier tous les méfaits de la précarisation qui accroît la misère et la pauvreté chez celles et ceux qui vivent de leur travail.

L'accord a été signé le 7 octobre 2015 au terme d'une négociation difficile engagée en juillet 2015. La revalorisation programmée est de 0,8% pour 90% des salariés concernés mais ne sera applicable qu'à partir de l'extension de l'accord !! Alors même que cette valorisation est loin de faire bénéficier pleinement les salariés de la richesse qu'ils créent : 12 milliards d'euros de chiffre d'affaire généré par le marché de la propreté.

La FEETS FO estime que le délai anormalement long pour l'extension de l'accord est inacceptable puisqu'il résulte de la seule diligence de vos services.

Le Secrétaire général
Jean HEDOU

SOMMAIRE

Salaires 2016

(page 1)

Mutuelle

(pages 2, 3 et 4)

Formation professionnelle

(page 4)

**FÉDÉRATION DE L'ÉQUIPEMENT, DE
L'ENVIRONNEMENT,
DES TRANSPORTS ET DES
SERVICES
FORCE OUVRIÈRE**

**Supplément secteur fédéral
Nettoyage Propreté
n° 1 au n° 133 de fev. 2016**

46, rue des Petites Écuries - 75010 Paris
Tél. : 01.44.83.86.20 - Fax : 01.48.24.38.32
Courriel : contact@feets-fo.fr
Site : www.feets-fo.fr
Directeur de la Publication : J.HEDOU
Rédaction : J.L SECOND

TOUS EN GREVE LE 31 MARS

Mutuelle

Les nouveaux cas de dispense d'affiliation à la mutuelle et la création de chèque santé

DECRET N°2015-1883 DU 30-12-2015

ARTICLE 34 DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE (LFSS) POUR 2016

CIRCULAIRE de la Direction de la Sécurité Sociale (DSS) DU 29-12-2015

L'article 34 de la Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la Sécurité sociale pour 2016 et son Décret d'application n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 instaurent des cas de dispenses d'affiliation de droit et la mise en place du « chèque santé ». Une circulaire de la DSS (Direction de la Sécurité Sociale) du 29 décembre 2015 précise ces textes qui prennent effet au 1er janvier 2016.

Evolution des dispenses d'adhésion au contrat collectif

Le décret du 30 décembre 2015 précise les possibilités pour les salariés de se dispenser, à leur initiative, d'adhérer à une couverture complémentaire santé mise en place dans leur entreprise.

Globalement, l'objectif est d'écarter les situations dans lesquelles la généralisation générerait une double couverture santé obligatoire.

Certaines dispenses deviennent d'ordre public : le salarié peut donc utiliser de plein droit ces cas prévus par la loi, même si l'acte juridique mettant en place le régime de frais de santé ne les mentionne pas.

Le décret ajoute un nouveau cas de dispense d'adhésion avec possibilité de versement santé pour les salariés en contrat de courte durée (3 mois).

Modalités d'exercice de la dispense d'adhésion

- Pour les dispenses d'ordre public (le salarié peut la demander de plein droit):

Cas de dispense	Demande écrite du salarié	Date de dispense	Mention dans l'acte de formalisation
► Salariés employés avant la mise en place de la couverture par DUE financée en partie par le salarié (art 11 loi Evin)	OUI	au moment de la mise en place des garanties	Non obligatoire**
► Salariés couverts par une assurance santé au moment de la mise en place du régime ou de son embauche	OUI*	- à l'embauche ou au moment de la mise en place du régime. - jusqu'à l'échéance de son contrat individuel.	Non obligatoire
► Salariés bénéficiaires de l'Aide à la Complémentaire Santé (ACS) ou de la CMU-C (art D 911-2-1)	OUI *	- à l'embauche ou au moment de la mise en place des garanties, ou à la prise d'effet de l'ACS ou de la CMU-C. - jusqu'à la date où le salarié cesse d'en bénéficier	Non obligatoire
► nouveau : Salariés en contrat de mission ou en CDD inférieur à 3 mois***, couverts par ailleurs par d'une couverture complémentaire santé individuelle respectant les conditions du contrat responsable. Ces salariés peuvent demander à percevoir le versement santé. (art L 911-7-III)	OUI*	à l'embauche - ou au moment de la mise en place des garanties - ou à la prise d'effet de la couverture	Non obligatoire
► Salariés bénéficiant pour les mêmes risques, y compris en tant qu'ayants droit, des prestations servies <u>au titre d'un autre emploi</u> en tant que bénéficiaires d'une complémentaire collective obligatoire, ou du RLAM, de la CAMIEG, d'une mutuelle des agents de l'état ou des collectivités territoriales, ou d'un contrat « Madelin » (art D 911-2-3)	OUI *	- à l'embauche - ou au moment de la mise en place des garanties - ou à la prise d'effet de la couverture	Non obligatoire

*Peut prendre forme d'une déclaration sur l'honneur **Si financement exclusivement patronal le cas de dispense doit nécessairement être inséré dans la DUE. *** Cette faculté n'est pas ouverte à ces salariés s'ils peuvent bénéficier d'une couverture collective d'une durée au moins égale à 3 mois quelle que soit la durée de leur contrat.

- Pour les dispenses conventionnelles (cas à inscrire dans l'acte juridique):

Cas de dispense	Demande écrite du salarié	Date de dispense	Mention dans l'acte de formalisation
► Salariés et apprentis en CDD ou en contrat de mission supérieur ou égal à 12 mois (art R 242-1-6 a)	Oui en justifiant annuellement par écrit d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs	à tout moment sauf disposition contraire dans l'acte de formalisation	OUI
► Salariés en CDD ou en contrat de mission < à 12 mois même non couverts par ailleurs (art R 242-1-6 b)	Oui avec mention selon laquelle le salarié est informé des conséquences de son choix	à tout moment sauf disposition contraire dans l'acte de formalisation	OUI
► Salariés et apprentis à temps partiel lorsque l'adhésion les conduit à cotiser à hauteur de 10% de leur rémunération (art R 242-1-6 c)	Oui avec mention selon laquelle le salarié est informé des conséquences de son choix	à tout moment sauf disposition contraire dans l'acte de formalisation	OUI

Quelques remarques :

Le cas des conjoints travaillant dans la même entreprise n'est pas modifié par les nouveaux textes.

✎ Soit les ayants droit sont affiliés à titre obligatoire, un des époux est affilié en propre, l'autre étant couvert en qualité d'ayant droit.

✎ Soit l'adhésion des ayants droit est facultative, l'un des époux peut être affilié en propre et l'autre en qualité d'ayant droit.

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnisation la couverture doit être maintenue. A défaut d'indemnisation (ex : congé parental) aucune obligation de maintien de la couverture. Le maintien de couverture partiel ou total peut toutefois s'inscrire dans une action de solidarité.

Pour tous les cas de dispense d'adhésion prévus par la réglementation (d'ordre public ou conventionnelles) le régime mis en place dans l'entreprise conserve son caractère obligatoire et collectif et permet à l'employeur de conserver le bénéfice des exonérations d'assiette de cotisations sociales. Il devra pouvoir présenter les demandes de dispense d'adhésion.

La demande de dispense d'adhésion :

A ce jour il n'y a pas de formalisme pour la demande de dispense. Un « formulaire type » sera proposé par la Direction de la Sécurité Sociale au cours du premier trimestre 2016.

Pour les dispenses d'ordre public, la production de justificatifs à la demande de dispense d'adhésion n'est plus requise.

Pour alerter et protéger les salariés qui seraient influencés à compléter une demande de dispense d'adhésion non justifiée exonérant leur employeur de son obligation de lui proposer une couverture collective, Force-Ouvrière demande à la DSS l'insertion de l'article 441-1 du code pénal mentionnant les sanctions encourues en cas de fausse déclaration dans le futur « formulaire type ».

Article 441-1 « Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou qui peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques. Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. »

Le dispositif alternatif : le versement santé art L 911-7-1 du code SS

L'article 34 de la LFSS pour 2016 a instauré une procédure simplifiée, le « versement santé » pour répondre à la problématique de couverture collective pour les populations précaires, soulevée notamment dans le rapport Libault. Le versement santé peut intervenir dans 3 cas :

① **à l'initiative des partenaires sociaux** qui peuvent décider que certains salariés ne relèveront pas de la couverture complémentaire santé collective mais percevront le versement santé.

La faculté d'exclure du dispositif collectif les salariés précaires peut être instaurée par accord collectif de branche, par accord d'entreprise si l'accord collectif le permet, ou en l'absence de tout accord de branche relatif à la complémentaire santé. L'accord de branche peut fixer des seuils inférieurs à ceux définis par décret.

Peuvent être exclus du dispositif collectif les bénéficiaires d'un CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois et salariés dont la durée de travail à temps partiel est inférieure ou égale à 15 heures hebdomadaires, sous réserve de justifier par ailleurs d'une couverture santé non aidée respectant les conditions du contrat responsable.

② **pour la seule année 2016 l'exclusion des salariés visés ci-dessus peut être prévue dans la DUE** à condition qu'un régime ne soit pas déjà mis en place dans l'entreprise pour les salariés visés par cette exclusion.

③ **à l'initiative du salarié**, qui demande à être dispensés au titre d'un CDD ou d'un contrat de mission de moins de trois mois, sous réserve de justifier par ailleurs d'une couverture santé non aidée (et à condition que le régime ne les couvre pas pendant au moins 3 mois bien que son contrat soit d'une durée inférieure).

Ce salarié fait donc le choix de ne pas bénéficier de la couverture santé en vigueur dans l'entreprise et de demander le versement santé.

Attention: les salariés qui demandent une dispense d'adhésion pour un autre motif que contrat court ou temps très partiel et les salariés qui bénéficient d'une aide à l'acquisition de leur complémentaire santé (ACS, CMU-C,...) ne peuvent prétendre au versement santé.

Le décret du 30/12/2015 détaille les modalités de calcul du versement santé

L'esprit du texte est de faire verser par l'employeur une somme correspondant à la contribution qu'il aurait apportée lors de l'adhésion du salarié à la complémentaire santé mise en place dans l'entreprise et à l'obligation de portabilité de ce droit (+5% pour les CDI ; +25% pour les CDD).

Ce montant est proratisé en fonction du temps de travail. Il est calculé mensuellement.

En l'absence de montant applicable au financement de la complémentaire santé, le montant de référence est fixé à 15 euros par mois (5 euros pour l'Alsace Moselle).

Exemple : un salarié à temps plein de 2 mois. La cotisation pour un salarié de l'entreprise en CDI est de 26 euros par mois. L'employeur participe à 50%. Le montant de référence serait de 26 euros x 50% = 13 euros.

Cependant le montant de référence ne peut être inférieur à 15 euros (cas général). Le versement santé sera donc égal à 15 euros X coefficient de majoration du CDD (+25%) soit 15x125% = 18,75 euros par mois.

Compte tenu de la complexité du dispositif et des interprétations qui peuvent être divergentes, l'éventualité d'une nouvelle circulaire « questions/réponses » ne semble pas écartée par les services de la Direction de la Sécurité Sociale.

Formation professionnelle

L'avis relatif à l'extension de l'avenant n°7 à la convention collective est paru le 26 janvier 2016. Il modifie l'article 5 de la CCN.

ZOOM SUR DEUX POINTS PRINCIPAUX : le CPF ET L'ENTRETIEN PROFESSIONNELLE

Les principes du CPF

- Le CPF se substitue au DIF ;
- Le CPF est utilisé par son titulaire (salarié) pour suivre, à son initiative, une formation ;
- Le CPF est ouvert à partir du 1er janvier 2015 pour toute personne de plus de 16 ans dès lors qu'elle s'est positionnée ou qu'elle se positionne sur le marché de l'emploi. Il est fermé le jour du départ à la retraite de son titulaire ;
- Le CPF est comptabilisé en heures. Il est plafonné à 150 heures. Il suit le salarié tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment des changements d'employeurs ou des périodes de chômage ;
- Les heures acquises au titre du DIF jusqu'à fin 2014 sont utilisables jusqu'au 1er janvier 2021 dans les mêmes conditions que celles acquises au titre du CPF ;
- La Caisse des Dépôts et Consignation gèrera par un traitement automatisé le CPF des 30 millions de salariés en France

Pour les formations liées au socle de connaissances et de compétences, ou sur celles préalables à la VAE, ou encore celles liées à l'entretien professionnel, au bout de 6 ans (cf. ci-après), la formation se déroule durant le temps de travail, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.

La Prise en charge des frais de formation est dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF.

L'entretien Professionnel

Un entretien obligatoire tous les 2 ans : perspectives d'évolution professionnelle en terme de qualification et d'emploi ;

- Cet entretien est distinct de l'entretien d'évaluation ;
 - Tous les 6 ans, analyse approfondie du parcours professionnel :
- 1) Le salarié a-t-il suivi une formation ?
 - 2) Le salarié a-t-il évolué au plan salarial ou professionnel ?
 - 3) Le salarié a-t-il obtenu des éléments de certification par la formation ou la VAE ?

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, si au moins 2 de ces 3 critères ne sont pas atteints : abondement de 100 heures au CPF.

Calendrier des entretiens professionnels

- 7 mars 2014 : Entrée en vigueur de l'entretien pro par la parution au JO de la Loi du 5 mars 2014
- 7 mars 2016 : Date butoir du 1er entretien professionnel
- 7 mars 2018 : Date butoir du 2ème entretien professionnel
- 7 mars 2020 : Date butoir du 3ème entretien professionnel (BILAN à 6 ans).

Chaque salarié doit ouvrir un compte en se rendant sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

Les formations éligibles

- Les formations enregistrées au RNCP (Diplômes, Titres, Titres privés) ;
- Les CQP ;
- Les formations inscrites à l'inventaire prévu au 6ème alinéa de l'article L335-6 du Code de l'Éducation ;
- Les formations visant à acquérir un socle de connaissances et de compétences déterminé par décret ;
- Les formations qualifiantes des demandeurs d'emploi financées par les Régions, Pôle Emploi ou l'AGEFIPH ;
- L'accompagnement à la VAE.

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)
 46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS
 Impression FEETS-FO au siège de la Fédération
 Tél. : 01 44 83 86 20 - Fax : 01 48 24 38 32
 Publicité : au Journal - Courriel : contact@feets-fo.fr
 Adresse site internet : www.feets-fo.fr
 N° CPPAP : 0519 S 06882 - N° ISSN : 1263-5618
 Prix : à l'unité : 0,84 Euros - Abonn. annuel : 10,06 Euros (12 numéros)
 Abonn. principal + supplément : 13,72 Euros - Abonn. de soutien : 15,24 Euros