



Le journal est disponible
sur le site fédéral :
www.transports.cgt.fr

EN CHIFFRES

Smic

1.430,22
mensuel brut (152 h)
soit 9€43 de l'heure

Sommaire :

- Renforcement syndical : + 16 % p 2
- Paritaire NAO p 3
- Code de la route : applicables à la demande du SAMU p 4
- Contingent d'heures supplémentaires (extrait accord cadre) p 5
- Remplir le CERFA p 6
- Tract 'la dernière roue du carrosse' et Pétition fédération de la Santé p 7
- Dossier : les congés payés p 8
- Dernières dispositions sur le congé de paternité p 10
- Barème 2013 sur les saisies des rémunérations p 10
- Obligations comptables des syndicats p 11
- Tract fédéral : Ambulanciers du Privé à l'offensive le 9 Avril 2013 p 12

Dans nos entreprises d'ambulances privées, quelle crise ??

Les politiques d'austérité mises en œuvre par le patronat et le gouvernement dans notre pays nourrissent la crise et plongent les salariés dans la précarité.

Dans notre secteur professionnel et dans les entreprises, le patronat n'a pas attendu la crise. Depuis des années, nous subissons les bas salaires, la réglementation bafouée, conditions de travail dégradées, discrimination syndicale.

Pendant ce temps, le patronat continue à engranger des profits sur le dos de la sécu et des complémentaires santé.

Après 2012, le patronat a encore reçu du gouvernement en 2013 des augmentations significatives ; près de 50% de plus sur le km parcouru, sans contre-partie de contrôle de l'argent public.

De plus, lors de la dernière négociation nationale sur les salaires et le temps de travail, la proposition patronale a tourné à l'indécence. C'est l'assurance d'une dégradation des conditions de travail et 0% sur les salaires !

« Travailler encore plus pour gagner encore moins ».

Le patronat a déclaré la guerre au monde du travail. Il profite de la crise qu'il a provoquée et impose des régressions sans précédent.

Dans nos entreprises d'ambulances privées, quelle crise ???

Au quotidien, nos conditions de vie et de travail se dégradent. L'heure est donc à la mobilisation partout où cela est possible.

La CGT exige une autre répartition des richesses, la reconnaissance et la revalorisation du travail.

Revendiquons le 9 avril sous toutes les formes : distributions massives du tract du secteur, grève et participation aux manifestations.

Ambulanciers du privé, le mardi 9 avril exprimons notre désaccord, et réclamons une autre politique !



+ 16% - Renforcement très net de la CGT en 2012 du secteur des ambulanciers privés.

La confiance des salariés en direction de la CGT est révélatrice dans le secteur des salariés des entreprises sanitaires privées entre 2011 et 2012.

C'est 16% de syndiqués en plus.

Etre syndiqué à la cgt, c'est l'esprit de conquête collective, inspiré de la consultation des salariés pour construire le cahier revendicatif CGT et de la campagne TPE en 2012. C'est dans cette continuité que le collectif ambulancier et les représentants nationaux de notre profession négocient, revendiquent, sur les dossiers nationaux.

Nous pouvons acter un renforcement de l'activité de nos syndicats et de nos sections, lié souvent par une réponse efficace aux besoins du collectif fédéral qui s'est étoffé. Mais aussi une communication fédérale qui s'est amplifiée en 2012 et qui est impulsée dans les structures CGT territoriales et les syndicats et sections

CGT ambulanciers. Nous avons en 2012, avec les salariés, gagné le renforcement de la CGT.

- ☺ La CGT c'est plus de syndiqués,
- ☺ La CGT c'est plus d'élus (es),
- ☺ La CGT c'est plus de sections et de syndicats dans le secteur.

Nous avons encore besoin de travailler avec les structures de la CGT sur un aspect politique « pas un syndiqué sans syndicat ». Un syndiqué sans syndicat c'est un syndiqué « seul » c'est un syndiqué « sans information », c'est un syndiqué « sans activité collective ».

Un syndiqué à la CGT doit pouvoir être acteur tant dans son entreprise, son territoire, qu'au niveau national. C'est par le renforcement de la CGT que les revendications CGT seront entendues par le patronat.

Poursuivons notre représentativité CGT dans les entreprises pour peser auprès du patronat, du gouvernement et sur les négociations nationales.

RUBRIQUE DU 'CARTON ROUGE'**CARTON ROUGE AU 22/35**

Retour au temps du Far West, dans une partie de notre Bretagne !

L'Ouest américain, aussi appelé 'Far WEST' (extrême occident, en anglais) est une région située à l'ouest des Etats Unis d'Amérique.

Le terme Far West populaire en Europe, n'est pas employé aux Etats Unis où on lui préfère le terme de Wild West (Ouest sauvage !)

En France aussi, nous avons nos 'sauvages' dans notre 'Ouest' qui pensent être des patrons ou gérants d'entreprises, voire adhérents à un organisme représentant leurs activités professionnelles au dessus des lois. Les 'mecs' se trompent d'époque ; celle des cows-boys prêts à 'déguéner' sur tout ce qui bouge est révolue ! Comment peut-on se prétendre à ce niveau de responsabilité en exerçant des insultes, des menaces orales et par fait d'arme aussi, contre les salariés? Eh les «mecs !» le dialogue social vous-en faites quoi ???

De plus les «mecs !» le temps du Far West est aboli, l'heure est au respect de la loi. Je vous rappelle les «mecs», que dans votre région nous navons pas vu de déserts rouges à perte de vue, et des montagnes sculptées par l'érosion.

Enfin, les messieurs du 22/35, il est temps de revenir sur la terre ferme où les lois, les conventions s'appliquent à vous et à vos entreprises !

**CARTON ROUGE**

Note de la section Ambulanciers de Mulhouse.

**HALTE !!!
A LA DICTATURE DANS NOTRE SOCIETE ..**

Depuis un certain temps un nombre de salariés subit des sanctions abusives, la dernière en date du 3 janvier 2013 :

«Tout commence le 18 décembre 2012, où une salariée, pendant son amplitude de travail a été contactée par l'école de sa fille qui lui demandait de l'emmener aux urgences des «Trois Frontières» à Saint Louis, suite à un accident survenu à son école.

La salariée a donc téléphoné à la régulation en expliquant le problème et a demandé à quitter son poste pour rejoindre sa fille (il s'agit là d'une femme vivant seule avec ses enfants).

Lors de cet échange téléphonique, le régulateur répond par la négative, et qu'il était occupé à prévenir les clients, de ce fait, il a jugé que l'état de santé de la fille de la salariée n'était pas une urgence vitale».

Ce régulateur est-il médecin pour dire ce qui relève ou non d'une urgence vitale ?? Etait-il présent lors de l'accident pour estimer le caractère non urgent ?

Quelle guêpe l'a piqué pour s'en prendre à la salariée ? Ce cas de figure peut arriver à n'importe qui, nos parents, notre conjoint, nos enfants ! Devons-nous accepter cela ?

Est-ce que nous devons laisser souffrir nos familles, alors qu'on est censé sauver des vies ? Vous vous doutez bien que la CGT n'en restera pas là et tient à faire savoir qu'elle donnera une suite à cette affaire.

LE TON DU PATRONAT EST DONNE :

FLEXIBILITE ET 0 % D'AUGMENTATION DES SALAIRES...

La commission mixte paritaire du transport sanitaire du 20 mars 2013 a porté sur la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) et sur d'éventuelles révisions de l'accord cadre.

Dans le transport sanitaire privé, nous subissons avec l'accord conventionnel, la flexibilité, les bas salaires et le temps de travail non payé (avec blocage des grilles de salaires).

Cette commission a donné la mesure du patronat en matière de temps de travail et de salaire, bien que le patronat n'ait pas eu la volonté de discuter des salaires dans notre profession sans avoir clôturé la révision de l'accord cadre.

Par contre, la résonnance du patronat a été très concentrée sur la hauteur de la note, eh oui quelle n'a pas été notre surprise quand le patronat a exprimé sa première mesure : « Rémunérer le temps de travail : 1 heure travaillée = 1h payée » !

Dès les premières minutes la CFDT a applaudi, avant de connaître le prix de la note, et de plus, elle apporte « de l'eau au moulin » du patronat : « nous nous félicitons de la proposition et nous prenons acte que tous les temps de travail seront payés, sauf les temps de pause et les temps de repas ».

La CGT à l'écoute de la première proposition du patronat est en attente d'une autre fausse note. Après le refus du patronat de regarder les salaires, la CGT réaffirme que cette proposition du paiement des heures travaillées doit permettre de cadrer les temps de pauses et les coupures repas.

Quels sont les tenants et les aboutissants de cette première discussion ? Sans attendre, le patronat a osé proposer de définir le travail des permanences du dimanche et jours fériés sur les mêmes modalités que la permanence du samedi.

Pour la CGT c'est le travail à la carte. Pour la CGT, encore une fois, la flexibilité de cette proposition n'est pas acceptable, la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat.

Pour la CGT, rejointe par FO, la discussion sur la révision de l'accord cadre n'est pas la priorité, c'est la revalorisation du taux horaire qui est primordiale : à savoir, une revalorisation immédiate à 11.15€/heure pour les salariés DEA et 10.12€/heure pour les salariés Auxiliaires Ambulanciers. Tout ceci afin de retrouver comme 1ère étape, la différence de 2004 entre le SMIC et les grilles de salaires.

Après une pause pour passer au second titre, toutes les Organisations syndicales représentant les salariés se sont exprimées enfin d'une seule voix pour réaffirmer au patronat qu'il était hors de question de revenir au travail à la carte et aux claquements de doigts.

Cette commission n'a pas permis à la délégation CGT d'éclaircir sur l'objectif final du projet patronal sur la révision de l'accord cadre, quid des temps de pause et temps de repas, quid de l'amplitude, quid du travail de nuit, quid du calcul du temps de travail, et surtout quid quid des salaires ?

Pour clôturer la séance, la CGT a précisé qu'il était hors de question de négocier un projet d'accord sans contrepartie pour les salariés, avec les augmentations tarifaires obtenues par l'argent public (la sécu). Eh oui, le patronat des entreprises sanitaires a, lui, gagné en 2013, après les augmentations de 2012, entre autres sur les kms parcourus des ambulances +53% et VSL + 63%.

Vu les conditions de travail des salariés, vu leur salaire, vu le comportement politique du patronat au niveau national, c'est de la provocation.

Les revendications CGT ne sont pas utopiques, elles sont motivées entre autres par les augmentations tarifaires significatives (voir fiche des tarifs en vigueur au 1er février 2013 dans les entreprises sanitaires privées).



Tarif ambulances et VSL applicable dans les entreprises sanitaires privés au 1^{er} février 2013

Source Arrêté du 13 octobre 2011 portant approbation de l'avenant no 6 à la convention nationale des transporteurs sanitaires privés

Ambulance allongé :

Amb : forfait dépt 51€30
Amb forfait aggllo 57€37
Amb forfait de prise en charge 64€30
Amb tarif kilométrique 2€19 en charge

pas de changement
pas de changement
différence avec 2012 + 0.30%
différence avec 2012 + 1.86%

Amb majoration courte distance :

Inférieur ou égal à 5kms :7€
Sup à 5 kms inf ou égal à 10kms 5€50
Sup à 10 et inf ou égal à 15 kms 4€
Sup à 15 kms inf ou égal à 19 kms 2€50

différence avec 2012 + 63.97%
différence avec 2012 + 63.69%
différence avec 2012 + 63.93%
différence avec 2012 + 63.40%

Véhicule sanitaire léger :

La valeur de la prise en charge et fixée à 14€94 pas de changement (forfait Agglo).

(forfait Département) > Zone A 13€28 pas de changement Zone B 12€90 pas de changement
> Zone C 12€08 pas de changement Zone D 11€48 pas de changement

Tarif par tranche kms en VSL au 1^{er} février 2013 :

Inf ou égal à 7 kms : 6€
Sup à 7 et inf ou égal à 8 : 5.80 €
Sup à 8 et inf ou égal à 9 : 5.30€
Sup à 9 et inf ou égal à 10 : 4.80€
Sup à 10 et inf ou égal à 11 : 4.30€
Sup à 11 et inf ou égal à 12 : 3.80€
Sup à 12 et inf ou égal à 13 : 3.30€
Sup à 13 et inf ou égal à 14 : 2.80€
Sup à 14 et inf ou égal à 15 : 2.30€
Sup à 15 et inf ou égal à 16 : 1.80€
Sup à 16 et inf ou égal à 17 : 1.30€
Sup à 17 et inf ou égal à 18 : 0.80€

différence avec 2012 + 53.85%
différence avec 2012 + 53.85%
différence avec 2012 + 53.62%
différence avec 2012 + 53.85%
différence avec 2012 + 53.57%
différence avec 2012 + 53.85%
différence avec 2012 + 53.49%
différence avec 2012 + 53.85%
différence avec 2012 + 53.33%
différence avec 2012 + 53.85%
différence avec 2012 + 52.94%
différence avec 2012 + 53.85%

Transports simultanés dans VSL exclusivement :

Attention des accords peuvent être signés (voir les parenthèses)

2 patients – 23% (si accord -15%) et -35% pour 3 patients (si accord -33%)
Avant le 1^{er} avril 2012 : 2 patients – 25% et -40% pour 3 patients

Majoration service de nuit : AMB 75% VSL 50%

Majoration dimanche et jour férié : AMB 50% VSL 25%

Quatre zones permettent d'établir la tarification :

Zone A : Paris, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val d'Oise.

Zone B : Alpes de Haute-Provence, Alpes-Maritimes, Ariège, Bas-Rhin, Bouches-du-Rhône, Corse-du-Sud, Gironde, Haute-Corse, Haute-Garonne, Haute-Savoie, Hautes-Alpes, Hautes-Pyrénées, Isère Loire, Loire-Atlantique, Nord, Pas-de-Calais, Pyrénées-Orientales, Rhône, Savoie, Seine-Maritime, Seine-et-Marne, Var, Martinique, Guyane, Réunion, Guadeloupe

Zone C : Ain, Ardèche, Aube, Aveyron, Calvados, Cantal, Charente, Charente-Maritime, Corrèze, Côte-d'Or, Creuse, Doubs, Drôme, Finistère, Gard, Haut-Rhin, Haute-Loire, Haute-Vienne, Hérault, Ile-et-Vilaine, Indre-et-Loire, Jura, Loiret, Lozère, Maine-et-Loire, Marne, Meurthe-et-Moselle, Morbihan, Moselle, Puy-de-Dôme, Pyrénées-Atlantiques, Sarthe, Somme, Vaucluse.

Zone D : Aisne, Allier, Ardennes, Aude, Cher, Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Dordogne, Eure, Eure-et-Loir, Gers, Haute-Marne, Haute-Saône, Indre, Landes, Loir-et-Cher, Lot, Lot-et-Garonne, Manche, Mayenne, Meuse, Nièvre, Oise, Orne, Saône-et-Loire, Tarn, Tarn-et-Garonne, Territoire-de-Belfort, Vendée, Vienne, Vosges, Yonne.

Catégorie A - A.S.S.U. (Ambulance de Secours et de Soins d'Urgence)

Arrêté du 10 février 2009 fixant les conditions exigées pour les véhicules et les installations matérielles affectés aux transports sanitaires terrestres. Ambulance médicalisable, c'est-à-dire que le personnel du S.M.U.R. (Service Médical d'Urgence et de Réanimation) peut médicaliser un blessé à l'intérieur (lui apporter des soins), faire le tour du brancard tout en restant debout. Cette ambulance est conçue sur une base de fourgon utilitaire blanc possédant des croix bleues (croix de vie), d'une sirène deux tons trois temps ainsi que de feux à éclats bleus. Elle est équipée d'un brancard, d'un matelas immobilisateur à dépression, de 2 bouteilles d'oxygène minimum, d'une trousse de premiers soins d'urgence, de masque à oxygène de réanimation, d'un aspirateur de mucosité, d'urinoirs, de haricots, d'une chaise pliable... Suivant les sociétés d'ambulances du matériel peut être rajouté (ex: tensiomètre électronique, saturomètre...) Le S.A.M.U. demande régulièrement ce type de véhicule sur un bilan. Les 2 ambulanciers interviennent donc seuls afin d'évaluer la situation et la transmettre dans les plus brefs délais au S.A.M.U.

code de la route

Véhicules d'intérêt général prioritaires :

Véhicules (des services de police, de gendarmerie, des douanes, de lutte contre l'incendie, d'intervention des Unités Mobiles Hospitalières ou, à la demande du service d'aide médicale urgente), affectés exclusivement à l'intervention de ces unités et du ministère de la justice, affectés au transport des détenus ou au rétablissement de l'ordre dans les établissements pénitentiaires.

Véhicules d'intérêt général bénéficiant de facilités de passage :

Ambulance de transport sanitaire, véhicules d'intervention d'Electricité de France et de Gaz de France, du service de la surveillance de la Société Nationale des Chemins de Fer français, du transport de fonds de la Banque de France, des associations médicales concourant à la permanence des soins, des médecins lorsqu'ils participent à la garde départementale, de transports de produits sanguins et d'organes humains, engin de service hivernal, et sur autoroutes ou routes à deux chaussées séparées, véhicule d'intervention des services gestionnaires de ces voies.

**Hors mission SAMU, nous n'avons que des facilités de passages !
De ce fait, le Code de la Route doit être respecté.**

Une ambulance privée dans le cadre de sa garde départementale et donc uniquement affectée aux missions SAMU, fait-elle partie des véhicules prioritaires ?

Oui ! Le cas de l'ambulance de garde départementale dans le cadre de l'AMU est missionnée par le SAMU. Elle devient de facto un véhicule d'intérêt général à priorité de passage. A défaut d'être missionnée par le SAMU, une ambulance reste un véhicule d'intérêt général auquel on doit faciliter le passage.

Des précisions dans la partie réglementaire – décrets en Conseil d'Etat du Code de la Route

Section 2 : véhicule d'intérêt général bénéficiant de facilités de passage

Article R432.2

Les dispositions du présent livre relatives aux vitesses maximales autorisées et à l'emploi des avertisseurs la nuit ou en agglomération ne sont pas applicables aux conducteurs des véhicules d'intérêt général bénéficiant de facilités de passage lorsqu'ils font usage de leurs avertisseurs spéciaux dans les cas nécessités par l'urgence de leur mission et sous réserve de ne pas mettre en danger les autres usagers.

Article R432.3

Sur autoroute et route express, les dispositions relatives :

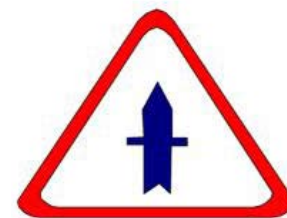
- 1) A la circulation, à l'arrêt et au stationnement sur bande centrale séparative des chaussées et les accotements notamment sur les bandes d'arrêt d'urgence,
- 2) Au demi-tour,
- 3) A la marche arrière,
- 4) Au franchissement des lignes longitudinales délimitant les bandes d'arrêt d'urgence,
- 5) A l'arrêt et au stationnement sur les chaussées,

Ne sont pas applicables aux conducteurs de véhicules bénéficiant de facilités de passage lorsqu'ils font usage de leurs avertisseurs spéciaux dans les cas nécessités par l'exercice de leur mission et sous réserve de ne pas mettre en danger les autres usagers.

Article R432.4

Les dispositions relatives aux règles :

- 1) De circulation sur le bord droit de la chaussée,
- 2) De circulation sur les routes à sens unique ou à plus de deux voies,
- 3) De circulation à une vitesse anormalement réduite,
- 4) Imposant un sens de circulation.
- 5) De franchissement et de chevauchement des lignes continues ou discontinues,
- 6) D'engagement d'un véhicule dans une intersection, ne sont pas applicables aux conducteurs des engins de service hivernal en action de déneigement, de sablage ou de salage lorsqu'ils font usage de leurs avertisseurs spéciaux et sous réserve de ne pas mettre en danger les autres usagers.



CONTINGENT D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES



Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié, suivant l'accord-cadre du transport sanitaire privé en cas de modulation du temps de travail.

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé hors modulation du temps de travail par an et par salarié suivant le tableau ci-dessous :

	Au 12/1/2009	Au 12/1/2010	Au 12/1/2011	Au 12/1/2012
Contingent annuel d'heures supplémentaires	200 heures	240 heures	320 heures	385 heures

Un repos compensateur de remplacement peut être mis en place.

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le cycle de travail

La durée du travail peut être aménagée et calculée sur des périodes de travail dénommées «cycles de travail».

⇒ Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, la durée du cycle ne peut excéder 12 semaines.

⇒ Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, à défaut d'accord d'entreprise, la durée du cycle ne pourra excéder 8 semaines.

L'employeur doit établir pour chaque période, un programme indicatif d'activité. Tout changement collectif de programme doit faire l'objet d'une information préalable des représentants du personnel.

En application des dispositions légales, le délai de prévenance en cas de changement de durée ou d'horaires, est fixé à 7 jours.

En cours de cycle, si la durée hebdomadaire du travail excède 42 heures, les heures excédentaires sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires en vigueur.

La rémunération de ces heures est versée lors du règlement du salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté.

A l'issue du cycle, si la moyenne des heures effectuées durant la période excède la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires. Elles donnent lieu à paiement au taux majoré, à l'exception des heures ayant déjà donné lieu à paiement au taux majoré en cours de période (lorsque la durée hebdomadaire a dépassé 42 heures en cours de cycle).

En tout état de cause, pour un même salarié, le dispositif du cycle ne peut se combiner avec un autre régime d'aménagement du temps de travail.

La modulation

A compter du 12/1/2009 la mise en place d'un régime de modulation dans une entreprise doit **Obligatoirement** faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Repos compensateur de remplacement (article 3.2 Accord-cadre) :

Sur demande du salarié, les entreprises peuvent accorder en remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes, un repos équivalent.

Les heures ainsi compensées ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits acquis se prennent sous forme de journées entières ou demi-journées, étant entendu que le mode ainsi que les dates de prise de repos sont fixés par l'entreprise en accord avec les personnes concernées. Toute journée de repos est réputée équivalente à une durée de 7 heures.

SYNDIQUES ELUS SOYEZ ATTENTIFS A L'ENVOI DES 'CERFA' C'EST UN ENJEU POUR LA REPRESENTATIVITE CGT.

Tout d'abord, les formulaires CERFA «procès verbal d'élection», existent en 3 modèles différents, selon le type d'institution à élire.

Si l'élection concerne :

- ☺ Les Délégués du Personnel, utilisez le formule 10113*03.
- ☺ La mise en place d'un Comité d'Entreprise ou d'Etablissement, utilisez le formulaire 10114*03,
- ☺ La mise en place d'une Délégation Unique du Personnel (faisant office de DP et d'élus du CE), utilisez le formulaire 10115*03»



COMMENT REMPLIR LES FORMULAIRES ?

Quelle que soit l'institution à élire, vous devez établir un procès verbal par collège et par catégorie titulaire ou suppléant, en distinguant bien au recto les résultats concernant le premier tour et au verso les résultats concernant le 2ème tour.

POURQUOI LE NUMÉRO DE CONVENTION COLLECTIVE OU IDCC DOIT ÊTRE INDIQUÉ ?

Le numéro de Convention Collective ou IDCC indique, sous la forme de code composé de 4 caractères, la convention collective de branche ou à défaut la convention d'entreprise ou le statut (fonction publique, grandes entreprises...) qui est appliqué dans l'établissement ou l'entreprise. Ce numéro doit impérativement figurer sur chacun des PV afin de pouvoir rattacher les résultats des élections de l'établissement par branche.

ATTENTION

Il ne faut pas confondre ce numéro avec le numéro de brochure de la convention collective, ni avec le code NAF/APE attribué par l'INSEE. En effet le numéro IDCC de l'établissement figure sur le bulletins de salaires.

Par exemple, pour la «convention collective nationale du Transport Routier et Activités Auxiliaires, donc pour le secteur Ambulancier :

. le numéro de Convention Collective ou IDCC est le **numéro 0016**, numéro à reporter sur le procès verbal.

. le numéro de brochure est le numéro 3085.

. les codes NAF applicables sont les numéros connus à la CCN TR en fonction des secteurs d'activités.

⇒ Vous pouvez télécharger la liste des IDCC sur le site : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/idcc>

L'intitulé et la composition des collèges doivent être précisément détaillés :

Le tableau «Collège concerné» permet d'identifier le collège concerné par le procès verbal.

La rubrique «dénomination du collège légal» permet de déterminer le collège en fonction des catégories prévues par la loi :

- ⇒ 1er collège : collège des ouvriers et employés,
- ⇒ 2ème collège : collège chefs de services, techniciens, agents de maîtrise et assimilés,
- ⇒ 3ème collège : collège des cadres.

ATTENTION IMPORTANT !

Conformément aux dispositions introduites par la loi du 20/8/2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, il faut dans les 15 jours suivant l'élection, envoyer :

- 2 exemplaires à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise,
- 1 exemplaire au Centre de Traitement des élections professionnelles à l'adresse suivante : **CTEP - TSA 79104 - 76934 ROUEN cedex 9.**

VOUS TROUVEREZ TOUTES LES EXPLICATIONS NECESSAIRES SUR LE SITE FEDERAL www.transports.cgt.fr VOUS POUVEZ AUSSI CONTACTER LA FEDERATION POUR UN ENVOI PAR MAIL OU PAR COURRIER DU DOSSIER 'Comment bien remplir le formulaire CERFA ?'.

De nouvelles rubriques doivent être remplies dans le CERFA, Les résultats du premier tour doivent être complétés même si le quorum n'a pas été atteint. Les résultats du premier tour doivent être renseignés même en l'absence de quorum.



Ambulanciers Public/Privé

La dernière roue du carrosse

Depuis plusieurs années, les ambulanciers se mobilisent avec la CGT pour faire reconnaître à son juste niveau cette profession essentielle dans nos hôpitaux et nos services d'urgence, mais également dans toutes les procédures d'accompagnement des patients et des usagers, pour leur retour à domicile ou les soins qu'ils doivent recevoir.

Que constate t-on au quotidien ?

Les ambulanciers sont soumis à une polyvalence qui s'accroît sans aucune reconnaissance de leur qualification.

Qu'ils soient du secteur public ou privé, affectés au SAMU, au SMUR, ou au transport des patients du lieu de soin à leur domicile, les ambulanciers sont rattachés à l'hôtellerie, à la logistique, au transport, aux services de soins, aux urgences... etc. C'est donc souvent du grand n'importe quoi !

De plus, les ambulanciers effectuent diverses tâches sans aucun rapport avec le transport et l'assistance aux patients...

Ils peuvent être sollicités pour le brancardage, le transport de courrier, de colis, pour faire de la régulation (PARM), de la navette, du transport à la morgue... voire parfois, pour être chauffeur du Directeur...



Ce métier complexe comprend également des activités de régulation de transport, transport de personnes à mobilité réduite, transport psychiatrique, bariatrique, contrôle facturation, activités administratives liées au transport sanitaire, enseignement (gestes au premiers secours) etc...



Avec la politique dévastatrice de ces dernières années, le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux et la dévalorisation de toutes les professions, il n'est pas rare de voir des postes d'ambulanciers pourvus par des non professionnels tout juste titulaires du permis de conduire, sans aucune formation aux gestes de secours de base...

Dans le public comme dans le privé, la grande majorité des salariés des services de transports sanitaires sont des précaires.

L'ambulancier dont le référentiel métier est très riche subit une non reconnaissance institutionnelle de sa profession, bien souvent due à une volonté politique de ne pas créer de métiers supplémentaires, et surtout, avec une approche comptable de cette activité.

**Pour la CGT,
les ambulanciers
doivent rester dans le
cœur de métier !**



L'ambulancier n'est pas une roue de secours !

pétition disponible sur le site :

<http://www.sante.cgt.fr/L-ambulancier-n-est-pas-une-roue>

télécharger la pétition pour la signer / la faire signer et nous la faire parvenir à :

Fédération CGT Santé Action Sociale 263, rue de Paris Case 538 93 515 Montreuil cedex

La CGT exige :

- une refonte totale de la formation en adéquation avec la réalité du terrain,
- une réingénierie de la profession et la mise en œuvre d'un plan de formation national ambitieux, conduisant à une véritable reconnaissance du métier de technicien paramédical en accord avec l'ordonnance 2009-1585 du 17 Décembre 2009 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles requises pour l'exercice des professions médicales, pharmaceutiques et paramédicales où est inscrite la profession d'ambulancier,
- une reconnaissance du diplôme au niveau IV (bac) dans le privé comme dans le public,
- la création d'une grille indiciaire spécifique et à la hausse pour le public comme pour le privé,
- la reconnaissance de la pénibilité pour la retraite dans le public comme dans le privé,
- la reconnaissance de notre activité comme nos confrères en Europe sur la base de L'EMT (Emergency Médical Technical),
- compte tenu de la spécificité de la profession (travail le weekend, horaires décalés, travail de nuit) un salaire de départ à 1,6 fois le SMIC avec doublement sur la carrière.

RAPPEL DU SALAIRE CONVENTIONNEL !

☉ Salaire horaire conventionnel garanti à l'embauche

EMPLOIS	A compter du 1/11/2008 ou du 7/3/2009*	A compter du 1/7/2009 ou du 29/10/2009**	Au 12/1/2010	Au 12/01/2011	Au 12/01/2012	SMIC Au 1/01/2013 9€43
Emploi A Ambulancier 1er degré	8,71€	8,82€	8,82€	8,95€	9,13€	
Emploi B Ambulancier 2è degré titulaire du CCA	9,44€	9,55€	9,65€	9,84€	10,04€	

* La date d'application est déterminée selon que l'entreprise est adhérente ou non à un syndicat signataire de l'avenant N°2 du 27 octobre 2008, étendu par arrêté d'extension du 23 février 2009 (J.O. du 6/3/2009).

** Les taux horaires conventionnels ont été revalorisés par avenant n° 3 du 2 juin 2009, étendu par arrêté du 19 octobre 2009 (J.O. du 28/10/2009).

L'ORGANISATION DES DEPARTS EN CONGES

(art. 232)

Le droit à congés s'exerce chaque année ce qui interdit (sauf commun accord entre les parties) le report de congés. Il revient en principe à l'employeur de prendre l'initiative des congés, de les organiser, de communiquer les dates arrêtées et d'assurer la prise effective des congés.

1. Période de prise des congés payés

La période de prise des congés payés est fixée par les conventions collectives. Elle doit comprendre dans tous les cas la période allant du 1er mai au 31 octobre.

En l'absence d'accord collectif, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

La période de prise de congés payés peut être allongée par accord collectif, et s'étendre sur l'année entière.

L'employeur doit informer le personnel de la période de congés au moins deux mois à l'avance.

ANoter : lorsque la durée du travail d'un salarié est décomptée, en vertu d'une disposition légale à l'année, une convention ou un accord collectif étendu, ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, peut prévoir que les congés ouverts au titre d'une année de référence peuvent être reportés. Dans ce cas, les congés peuvent être reportés jusqu'au 31 décembre de l'année suivant celle pendant laquelle la période de congés payés a débuté. L'accord doit comporter des précisions concernant la rémunération des congés reportés, les cas précis et exceptionnels de report, etc...

Hormis ce cas ou en cas de maladie, le droit à congés ne peut être reporté d'une année sur l'autre. Les congés qui n'ont pas pu être pris dans la période fixée (qui va, dans nombre d'entreprises, jusqu'au 31 mai) sont en principe perdus, sauf si le salarié prouve que c'est du fait de l'employeur (il a systématiquement refusé les dates etc.). Deux exceptions à la règle : la capitalisation d'une partie des congés dans le cadre d'un congé sabbatique, d'un congé pour la création d'entreprise ou la direction d'une jeune entreprise innovante (JEI) ou encore pour approvisionner un compte épargne temps.

II. L'ordre des départs

* L'employeur fixe les dates de congés

A moins que l'ordre des départs ne soit établi par les accords collectifs, il appartient à l'employeur de l'élaborer, après avoir consulté pour avis les délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur doit tenir compte de plusieurs éléments :

- » la situation de famille du salarié, et notamment des possibilités de congés, dans le secteur privé ou la fonction publique, de son conjoint ou de la personne à laquelle il est pacsé ; les conjoints et les partenaires de Pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

- » son ancienneté,

- » le cas échéant, le fait que le salarié ait plusieurs employeurs. Dans ce cas, en l'état actuel des textes, la solution pour le salarié est de trouver un arrangement amiable entre employeurs pour que les mêmes dates de congé soient accordées d'un commun accord.

Les départs en congés peuvent avoir lieu par roulement, ou simultanément si l'employeur ferme l'entreprise.

Une fois l'ordre établi, l'ordre des départs doit être communiqué à chaque salarié au moins un mois avant son départ, et affiché dans l'entreprise.

Dans ce délai d'un mois, aucune modification ne peut normalement être opérée (sauf circonstances exceptionnelles).

* Son pouvoir n'est pas discrétionnaire

Outre les critères légaux auxquels il est soumis, l'employeur doit tenir compte des contraintes des salariés et ne pas abuser de son pouvoir de fixer les dates de congés.

Par exemple, l'employeur :

- doit accorder satisfaction à un salarié qui part en cure thermique à des dates fixées par prescription médicale ;

- ne peut pas imposer une prise anticipée des congés ; par exemple un salarié partant à la retraite n'est pas tenu de solder les congés accumulés sur la période de référence qui est en cours au moment de son départ ; et l'objectif de réduction du recours au chômage partiel ne peut pas justifier que soit imposée une prise de congés anticipée.

- ne peut pas sanctionner un salarié qui part à des dates pour lesquelles il n'a pas donné son accord, s'il n'a pas dressé les plannings et s'il a décidé tardivement de déplacer les dates de départ.

* Modification des dates par l'employeur

Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de congés fixés par l'employeur ne peuvent pas être modifiés dans le délai d'un mois avant la date de départ prévue.

Si les circonstances exceptionnelles sont établies, le salarié qui ne se plie pas aux modifications prescrites par l'employeur s'expose à un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

La demande faite à un salarié d'avancer son départ en congés pour des motifs de service et d'organisation, avec dédommagement des frais engagés, est considérée comme justifiée. Le refus du salarié constitue une faute.

Mais un salarié qui reçoit le courrier modifiant ses dates de congés le 10 juin alors que ses dates de départ sont fixées au 10 juillet, ne peut pas être licencié pour faute grave s'il part aux dates initiales.

Dans le cadre d'un renouvellement de marché, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'un salarié parti aux dates fixées par son précédent employeur, le nouveau prestataire lui ayant demandé de différer son départ sans justifier de circonstances exceptionnelles.

Constituent des circonstances exceptionnelles :

- » l'obligation faite à une entreprise, dans de graves difficultés financières, de présenter un plan d'apurement du passif dans un certain délai.

- » la nécessité de remplacer au Gabon, de manière anticipée un conducteur de travaux décédé,

- » la mise en redressement judiciaire de l'entreprise, une commande importante, inattendue et de nature à sauver l'entreprise, ou encore des nécessités impératives de livraisons de vêtements.

Ne constitue pas des circonstances exceptionnelles, en dépit de son caractère urgent, une intervention courante dans l'entreprise et ne présentant pas une technicité ou des particularités telles que seul le salarié devant partir en congés était en mesure de l'effectuer.

.../...

Les circonstances exceptionnelles ne concernent que la modification des dates de congés et non la mise en congés d'office. Des circonstances exceptionnelles, telles qu'un incident technique affectant le fonctionnement d'un haut fourneau, ne peuvent pas autoriser l'employeur à mettre brusquement en congés tous les salariés d'une aciérie.

La modification tardive des dates de congés (une semaine avant qu'ils commencent) non justifiée par de réelles nécessités de services, peut être jugée comme prise avec une légèreté blâmable constitutive d'un abus de droit.

ANoter : les circonstances exceptionnelles doivent justifier que l'employeur se rétracte moins d'un mois avant la date de congés acceptée (cass.soc.12 nov.2002, n° 00.45138).

Ces circonstances exceptionnelles peuvent être admises en cas de force majeure ou de nécessités impérieuses de service, mais l'urgence d'un travail à effectuer n'est pas toujours suffisante. De plus, le travail à réaliser ne doit pas pouvoir être fait par un autre salarié que celui qui part en congés.

Le salarié qui souhaite contester l'existence des 'circonstances exceptionnelles', doit démontrer que des salariés susceptibles d'effectuer les mêmes tâches pendant la période litigieuse étaient présents dans l'entreprise. Quant à l'urgence du travail à effectuer, il doit vérifier s'il n'aurait pas pu être accompli par le recours à des heures supplémentaires.

* Le salarié doit respecter les dates fixées

Le salarié doit respecter la date de départ en congés, et la date prévue pour sa reprise : son absence peut constituer une cause réelle et sérieuse ou même une faute grave. Les circonstances et le fait que le salarié prévienne l'employeur peuvent toutefois retirer au licenciement sa justification.

En tout état de cause, un salarié qui part sans l'accord de son employeur ne peut pas être considéré comme démissionnaire.

Idem, s'il n'est pas de retour à la date prévue, mais, par exemple avec un retard de 48 heures. S'il y a rupture de contrat de travail, elle est imputable à l'employeur.

» Départ anticipé

Le salarié qui part en congés avant la date prévue sans avoir obtenu l'accord de son employeur, commet une faute grave : l'existence d'une perturbation dans l'entreprise est, de ce point de vue, indifférente.

Toutefois, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée qui, par suite de la modification d'un horaire d'avion, a dû avancer son départ d'un jour, sans l'autorisation de son chef alors absent, mais en se faisant remplacer par l'intérimaire un jour plus tôt.

» Retour tardif

La salariée qui retarde son retour à l'entreprise d'une journée, en dépit du rejet répété de ses demandes de prolongation, peut être licenciée pour cause réelle et sérieuse.

La faute du salarié n'est pas retenue s'il s'agit d'un léger retard, si son absence est accidentelle ou excusable et si le salarié a informé son employeur. Par exemple, un chef d'entreprise ne peut pas licencier un salarié dont le retour d'Espagne en avion a été empêché par la grève de la compagnie aérienne et qui a averti son employeur ■

Depuis le 1er janvier 2013, le congé de paternité n'est plus réservé au seul père de l'enfant !



En effet, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a étendu le champ de ses bénéficiaires à la personne qui vit avec la mère de l'enfant (conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) et l'a rebaptisé «congé de paternité et d'accueil de l'enfant».

Cette nouveauté qui vise à prendre en compte l'évolution des modèles familiaux, concerne en pratique le compagnon de la mère qui n'est pas le père de l'enfant dans les couples hétérosexuels et la compagne de la mère dans les couples homosexuels.

(art.94, loi N° 2012-1404 du 17/12/2012, JO du 18).

Précision ! le père de l'enfant et la personne qui vit avec la mère de l'enfant peuvent, l'un et l'autre, bénéficier de ce congé et percevoir, à ce titre, les indemnités journalières de Sécurité sociale correspondantes.



SAISIE DES REMUNERATIONS : BAREME 2013

Les créanciers des salariés peuvent engager une procédure leur permettant de saisir une partie de votre salaire directement chez l'employeur.

La fraction du salaire saisissable est généralement réévaluée chaque année. La saisie ne devant pas avoir pour effet de réduire la somme laissée à la disposition du salarié à un niveau inférieur au RSA.

Attention cette année le nouveau barème est applicable seulement à compter du 1er février 2013. (décret N° 2013-44 du 14/01/2013, JO du 16)

BAREME 2013 DES FRACTIONS DE SALAIRE SAISSABLES			
Tranche annuelle de rémunération (sans personne à charge) (2)	Tranche mensuelle de rémunération* (sans personne à charge (2))	Quotité saisissable	Fraction mensuelle saisissable cumulée
jusqu'à 3670 €	jusqu'à 305,83 €	1/20	15,29 €
> 3 670 & ≤ 7 180 €	> 305,83 & ≤ 598,33 €	1/10	44,54 €
> 7 180 & ≤ 10 720 €	> 598,33 & ≤ 893,33 €	1/5	103,54 €
>10720 & ≤ 14 230 €	> 893,33 & ≤ 1.185,83 €	1/4	176,67 €
>14230 & ≤ 17 760 €	>1185,83 & ≤ 1.480 €	1/3	274,72 €
>17760 & ≤ 21 330 €	>1480 & ≤ 1.777,50 €	2/3	473,06 €
au delà de 21.330 €	au delà de 1.777,50 €	en totalité	473,06 € + totalité au delà de 1.777,50 €

* Calculée par nos soins (1) RSA : revenu de solidarité active, dont le montant est de 483,24€ par mois pour une personne seule depuis le 1er janvier 2013. (2) Chaque tranche annuelle de ce barème est majorée de 1390 € par personne à la charge du débiteur (enfants à charge, conjoint ou concubin et ascendants dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA), et chaque tranche mensuelle de 115,83 €

2013 ANNEE DE PUBLICATION POUR TOUS !

Depuis le 30/12/2009 et la parution du décret n° 2009.1665 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des organisations syndicales, toutes les organisations syndicales sont tenues d'établir des comptes annuels.

Le législateur avait élaboré un calendrier progressif de publication des comptes afin de permettre à toutes les structures syndicales de s'organiser. Mais voilà, l'heure de l'année 2013 a sonné, et, pour répondre au critère de représentativité dit de transparence financière, les organisations syndicales devront **TOUTES PUBLIER LEURS COMPTES 2011/2012.**

Pour rappel, le degré de détail de la comptabilité du syndicat sera plus ou moins élevé selon que ses ressources sont supérieures à 230.000 E , inférieures ou égales à 23.000 E ou inférieures à 2000 E.

Montant annuel des Ressources	Obligations comptables
De 0 à 2000 E	Tenue d'une comptabilité « ultra-simplifiée »
De 2000 à 230.000 E	Tenue d'une comptabilité « simplifiée » et dépôt des comptes sur le site internet de la structure ou à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation du Travail et de l'Emploi.
Au-delà de 230.000 E	Tenue d'une comptabilité, certification des comptes et dépôt des comptes et des rapports du commissaire aux comptes sous forme électronique à la direction des journaux officiels.

Qu'appelons-nous ressources ?

Tout produit et toute recette obtenue par le syndicat (vente de matériel, refacturation, formation, cotisation, intérêt de livret ou de placements financiers).

Rappelons que les cotisations doivent être, pour le calcul des ressources, prises en net (donc après reversement de celles-ci aux organismes confédéraux et/ou fédéraux).

Qu'est-ce qu'une comptabilité simplifiée ? Ultra simplifiée ? Ou d'engagements ?

Une comptabilité ultra-simplifiée est une comptabilité de suivi des dépenses et des recettes sur un document papier ou informatisé. Le classement des pièces justificatives permettant de prouver le fondement des mouvements reste néanmoins nécessaire.

Une comptabilité simplifiée est également un enregistrement comptable des recettes et dépenses au fil du temps. Néanmoins, une constatation des dettes (sommes dues par la structure vis-à-vis des tiers) et des créances (sommes dues par les tiers à la structure) devra être comptabilisée en fin d'année.

La comptabilité d'engagement signifie enregistrer les créances et les dettes au fur et à mesure de l'activité et de l'engagement des dépenses par la structure et des recettes par les tiers.

Que dois-je publier ?

Les éléments à publier sont au nombre de 3 :

- . un bilan (avec ses composantes actif/passif)
- . un compte de résultat
- . une annexe

Quand dois-je publier ?

A ce jour, le seul délai légal existant sur les dates de publication est le suivant :

. La publication devra être effectuée dans un délai de 3 mois qui suit l'approbation des comptes par l'organe délibérant prévu à cet effet dans les statuts.

Cela signifie donc que chaque statut d'organisation syndicale doit prévoir un organe arrêtant les comptes (le bureau par exemple) et un autre l'approuvant (la commission exécutive ou l'assemblée générale).

Rappelons enfin, que le fait de publier ou tenir des comptes ouvre la possibilité que ceux-ci soient contrôlés tant par la Cour des Comptes que par l'URSSAF et par le Fisc. Soyez donc vigilants quant à vos usages en terme de remboursements de frais notamment.



Fédération Nationale des Syndicats de Transports CGT

Ambulanciers du privé, Il y a urgence ! Soyons à l'offensive le 9 avril 2013.

Les raisons sont nombreuses pour les salariés du secteur des entreprises sanitaires privées pour créer les conditions d'une forte mobilisation.

Une négociation nationale sur une « *révision de l'accord cadre* » avec comme première proposition patronale « *une abrogation du travail gratuit* » en échange de :

- > **Un retour du travail à la carte,**
- > **Un travail des permanences du dimanche et jours fériés sur les mêmes modalités que la permanence du samedi.**
- > **0% sur les salaires,**
- > **Pas de réponse sur les temps de pause et temps de repas, l'amplitude, le travail de nuit, et le calcul du temps de travail.**

Si ça n'est pas de la provocation ??

En plus, s'ajoutent les dispositions contenues dans l'ANI du 11 janvier 2013 :

- Avec une remise en cause du CDI pour encore plus de flexibilité sur notre temps de travail et c'est encore plus de lissage sur nos salaires.
- Avec plus de restriction pour accéder à la justice, rappel de salaires, non respect du contrat, discriminations, etc.
- Avec encore plus d'insécurité sur nos emplois,

La régression sociale ne se négocie pas, elle se combat.

Pour la CGT la priorité c'est la revalorisation immédiate du taux horaire pour retrouver la différence de 2004 entre le SMIC et les grilles de salaires.

11.15€ / heure pour les salariés DEA

10.12€ / heure pour les salariés Auxiliaires Ambulanciers.

Le patronat lui, ne se gêne pas. Il a obtenu une augmentation sur les tarifs au km des ambulances et VSL entre 50 % et 60 % !!!

Intervenons pour changer la donne !

Vos revendications et vos droits sont entre vos mains !

Ensemble, défendons-les !!!!

Pour la CGT, c'est le 9 avril 2013, qu'il faut se mobiliser pour stopper la régression sociale dans notre profession et s'opposer à la transposition de l'accord sur l'ANI tel quel, en une loi. La CGT invite les salariés, les syndiqués CGT, les syndicats CGT à une nouvelle journée de grève et de manifestation le 9 avril 2013.