

## Procès-Verbal de la DUP du jeudi 28 juin 2018

↳ Membres de la DUP :

- la Vice-Présidente : Dr I. Rambault,
- la secrétaire, Claire-Odile Beauvallet,
- la Trésorière : Sarah Bordas-Georget,
- la Trésorière remplaçante : Marie Carof,
- invité : Amaury Derville, par téléphonie.



### 1. Approbation et signature du PV du mois de Mai

A la relecture, des modifications sont à apporter au procès-verbal qui sera signé ultérieurement et mis en ligne sur PSA.

Les membres de la DUP font part d'une erreur de compréhension dans les négociations à envisager pour la mise en place du CSE ; ces négociations ne peuvent se faire en amont des élections des membres du futur CSE ASALEE, dans la mesure où il y n'ay a pas de délégués syndicaux parmi les membres de la DUP.

C'est donc après les élections que les points relatifs au fonctionnement du CSE seront négociés, à la majorité des élus titulaires au CSE.

### 2. Mutuelle Santé : augmentation des tarifs de cotisations 2018

Les salarié(e)s d'ASALEE ayant adhéré à la Mutuelle proposée par l'employeur, à savoir GRAS SAVOYE - KLESIA, ont été avisé par un mail mi-juin, par Madame Aurélie CASCARINO d'une augmentation importante des cotisations de la mutuelle :

**"Suite aux négociations de la branche d'activité, les tarifs de cotisation à la complémentaire santé Gras Savoye ont augmenté au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

**Vous trouverez ci-dessous la nouvelle grille de tarifs :**

TAUX 2018	Socle (Base)	Surcomplémentaire (Option)	Socle + Surcomplémentaire (Base + Option)
adulte	29,25 €	28,11 €	57,36 €
enfant	19,88 €	18,39 €	38,27 €

**Concernant la cotisation, la régularisation des sommes dues de janvier à mai 2018, seront prélevées sur votre bulletin du mois de juin."**

Puis un second mail personnalisé faisait état des cotisations dues :

**"Concernant la cotisation, la régularisation des sommes dues de janvier à mai 2018, seront prélevées sur votre bulletin du mois de juin.**

**Selon les options que vous avez choisies, voici la somme qui sera prélevée sur votre salaire : XY,W €**

**Voici la cotisation mensuelle à partir de juin 2018 : XY,W€"**

Les membres de la DUP ont immédiatement réagit à cette augmentation entérinée en janvier, avec un retour fait en juin, d'une augmentation de 33% des tarifs et un rattrapage des cotisations des mois échus sur le salaire de juin !



ci-dessous les tarifs avant l'augmentation **en bleu**

et le calcul de l'augmentation **en rouge**

## Cotisations

/ MOIS	SOCLE (BASE)	+ SURCOMPLÉMENTAIRE (OPTION)	SOCLE + SURCOMPLÉMENTAIRE
Adulte	19,50 € + 9.75e	+ 18,74 € + 9.37e	38,24 € +19.12e
Enfant	13,25 € +6.63e	+ 12,26 € +6.13e	25,51 € +12.76e

Rapidement un mail émanant d'Amaury DERVILLE nous informait :

**"En complément du message que vous avez reçu sur la complémentaire santé, le conseil d'administration Asalée et vos représentants CE-DUP sont en train de voir comment atténuer voir neutraliser significativement l'effet financier induit par la modification de tarifs décidés unilatéralement par l'organisme qui nous assure.**

**Nous vous indiquerons par message à suivre dans les prochains jours ce que nous pouvons faire pour le mieux."**

Au cours de nos heures de délégation, nous avons contacté GRAS SAVOYE pour :

1. *connaître ce qui justifiait une telle augmentation ?*

la réponse est que les remboursements sont supérieurs aux cotisations,

2. *pourquoi sommes-nous informés 6 mois après le vote de ces augmentations ?*

Une lettre avec AR aurait été adressée à ASALEE courant novembre, selon les délais légaux de 2 mois préalables à échéance du contrat, mais pas à l'adresse du siège d'ASALEE.

Puis, un rendez-vous entre les membres de la DUP, le Président, la Vice-présidente et Amaury Derville, a été convenu en amont de l'Assemblée Générale d'ASALEE, qui se tenait le mercredi 20 juin, à Granzay-Gript (79).

La proposition faite par le conseil d'administration d'ASALEE :

1. est d'envisager une participation financière d'ASALEE, afin de neutraliser une partie de cette augmentation. La décision serait entérinée après concertation avec le service comptable d'ASALEE, et la consultation des membres du conseil d'Administration.

2. de dénoncer le contrat et de changer de prestataire en 2019,

Amaury DERVILLE nous confirme ce jour, que cette mesure sera appliquée :

- en juin, aucun prélèvement supplémentaire ne sera fait sur les salaires,
- sur le bulletin de paie figurera la cotisation de complémentaire à l'augmentation, prévue et l'avance consentie par ASALEE,
- un tableau, sera adressé, par cotisant, informant des mesures prises et du réel impact avec la neutralisation de l'augmentation des tarifs 2018.

Claire-Odile pose la question, si la loi CHATEL qui permet de résilier des contrats en anticipant l'échéance annuelle, serait applicable dans le contexte ?

Il s'avère "que Les contrats collectifs à adhésion facultative **offrent bien souvent des garanties supérieures aux contrats individuels.** Néanmoins la loi Chatel n'est pas applicable dans ce type de contrat, il est donc plus difficile de les résilier hors échéance annuelle."

Les membres de La DUP informent qu'elles ont pris plusieurs rendez-vous auprès de mutuelles santé afin de négocier des contrats personnalisés et ainsi, pouvoir proposer à ASALEE, un contrat plus avantageux aux salarié(e)s, et envisager de résilier le contrat GRAS SAVOYE - KLESIA, négocié par MGFRANCE, en respectant le délai de préavis de deux mois, à l'échéance annuelle, qui est en janvier.

### **3. Evolution d'ASALEE, et projets : un point suite à l'Assemblée Générale du 19/06/2018**

Lors de l'Assemblée Générale annuelle d'ASALEE, qui s'est tenue en Deux-Sèvres le mercredi 20 juin, nous avons eu une présentation par le Président d'ASALEE, le Dr Jean GAUTIER, d'un bilan de l'évolution d'ASALEE courant 2017 mais aussi des projets faits sur 2018 et après, via un power-point.

- Le bilan sur le recrutement continuuel d'IDE nous informe de l'arrivée de 205 IDE en 2017 pour 23 départs,
- d'une augmentation de 60% de l'activité des IDE ASALEE au cours de cette année,
- de l'évolution du financement d'ASALEE suite à signature d'une nouvelle convention,
- de la parution de l'article L221-1 du code de la Sécurité sociale, qui inscrit ASALEE dans "un financement de droit commun et une augmentation des effectifs".
- la participation d'ASALEE à plusieurs colloques et salons,
- .....

Compte tenu d'un nombre conséquents d'informations transmises le Dr Isabelle RAMBAULT, propose que le document présenté soit mis accès à lecture via le site de PSA, à tous.

La demande sera faite aux 12 membres du Conseil d'Administration.

Le Groupe comptable, ayant la gestion des comptes d'ASALEE en charge depuis 2004, nous présente le bilan financier d'ASALEE, avec des explications claires et adaptées à la compréhension des novices en matière de comptabilité.

Le commissaire aux comptes, reprend les points essentiels afin d'éclairer les orientations financières prise en 2017 et propose de conserver "une provision" pour pallier à un changement inattendu pour ASALEE. Les comptes sont sains.

### **4. Place de l'IPA (Infirmière de Pratique Avancée) au sein d'ASALEE**

Sarah pose la question : quelle est la position d'ASALEE quant à cette qualification ?

Amaury Derville nous informe qu'ASALEE :

- étudiera les demandes,
- il faut aussi se poser la question de validation des acquis pour certains Masters,
- qu'il faudra peut-être aussi s'interroger sur « combien de médecins sont prêts à travailler avec IPA ? »

## 5. Divers

La DUP a reçu la demande d'information concernant la rémunération des heures supplémentaires, par une IDE salariée :

Amaury Derville souligne que ce point a déjà été abordé. Les rémunérations sont encadrées par la loi.



### Que dit le Code du Travail ?

Les complémentaires ? Heures supplémentaires ?

La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à :

- **35 heures** par semaine
- **151,67 heures** par mois
- **1 607 heures** par an

Cependant, des dispositions conventionnelles ou collectives peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire supérieure ou inférieure à 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée légale (ou conventionnelle) sont considérées comme des heures supplémentaires

- A. Les heures complémentaires sont les heures travaillées au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail pour **un salarié à temps partiel**.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux normal puis elles sont majorées de 25 % pour les heures complémentaires supérieures à un dixième de la durée contractuelle (hebdomadaire ou mensuelle selon le contrat de travail).

- B. Les heures supplémentaires ne concernent que les **salariés employés à temps plein** soit 35h hebdomadaire.

Le salarié ne peut pas travailler **plus de 48 heures sur une semaine** ou **44 heures en moyenne sur 12 semaines** (ou 46 si cela est prévu par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche).

La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, par convention ou accord de branche). Chaque taux est au minimum fixé à 10%.

À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à :

- **25 %** pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure),
- **50 %** pour les heures suivantes.

Toutefois, la rémunération des heures supplémentaires peut être remplacée, en tout ou partie, par un repos compensateur équivalent. Ce repos est mis en place par convention ou accord (ou, à défaut, par l'employeur, sauf opposition des représentants du personnel).

Dans ce cas, la durée de ce repos est équivalente à la rémunération majorée. Par exemple, une heure supplémentaire payée en principe à un taux majoré de 50 % donne lieu à un repos compensateur équivalent (soit 1h30).



### Que dit la convention collective des cabinets médicaux IDCC1147 ?

#### **Article 8 Majoration des heures complémentaires**

Il est rappelé que les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail et sans lui faire atteindre l'horaire légal, en l'occurrence 35 heures.

Les heures complémentaires sont majorées en application des dispositions légales. Ainsi, toute heure complémentaire accomplie dans la limite fixée par l'[article L. 3123-17 du code du travail](#) (10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail) donne lieu à une majoration de salaire de 10 % dès la première heure.

A l'intérieur de cette limite, un refus d'effectuer des heures complémentaires ne pourra constituer une faute ou un motif de licenciement si le salarié a été informé moins de 3 jours avant la date d'exécution de ces heures complémentaires.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 10 % de la durée contractuelle, et dans la limite d'un tiers de cette durée, donnent lieu à une majoration de 25 %.

En aucun cas le cumul des heures contractuelles et des heures complémentaires ne doit permettre d'atteindre 35 heures hebdomadaires (hors avenant temporaire pour complément d'heures négociées).

Rien concernant les heures supplémentaires.

La séance est clôturée à 12h.

La prochaine réunion est programmée au jeudi 12 juillet à 9h30, à Brioux,

La Vice Présidente ASALÉE

Dr Isabelle RAMBAULT

La secrétaire de la DUP

Claire-Odile BEAUVALLET