



Centre d'étude et d'action  
sociale de la Mayenne  
(CEAS)

6 rue de la Providence  
53000 Laval  
Tél. 02 43 66 94 34  
Fax : 02 43 02 98 70  
Mél. ceas53@wanadoo.fr

CEAS-point-com

Bulletin hebdomadaire à destination des adhérents

Vendredi 29 janvier 2010

N° 347

## Gérontologie

### La FNAPAEF dénonce et demande un débat national

Partant du constat que les Français sont maintenus dans l'ignorance du débat sur la prise en charge de la compensation du handicap et de la perte d'autonomie des personnes âgées fragilisées (5<sup>e</sup> risque), la Fédération nationale des associations de personnes âgées et de leurs familles (FNAPAEF) – dont le Lavallois Marc Reybaud est vice-président – regrette l'absence d'un débat national ouvert à tous pour le financement et la prise en charge des personnes âgées fragilisées et handicapées de plus de 60 ans.

La FNAPAEF rappelle qu'elle a maintes fois demandé une grande concertation nationale sur le sujet afin que tous, citoyens, bénéficiaires des aides et leurs familles, soient informés des enjeux du « 5<sup>e</sup> risque » et de la situation actuelle et à venir, qu'elle juge « injuste et inacceptable », à savoir une compensation du handicap différente avant et après 60 ans.

La FNAPAEF dénonce ainsi la « discrimination » par l'âge, qui, au regard des propositions actuelles, serait maintenue « au mépris de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances ». En outre, la fédération critique « l'augmentation incessante des tarifs en établissement et demande la mise en œuvre d'une politique de réduction du "reste à charge" pour les résidents et leurs familles ainsi qu'un financement à la hauteur des besoins d'aide à l'autonomie pour les personnes âgées à domicile ».



[www.fnapaef.fr](http://www.fnapaef.fr)

Contacts : Marc Reybaud (tél. 02 43 53 21 45).

### S'il n'en reste qu'une...

Selon un bilan de la Direction générale des Collectivités locales, au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la France compte 34 773 communes regroupées dans des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI), soit 94,8 % des communes, regroupant 89,1 % de la population.

En Mayenne, une seule commune sur 261 fait de la « résistance » : Saint-Georges-Buttavent.



« Les besoins du marché sont fluctuants. Choisir des études par goût est un moteur à conserver. La société attend moins des compétences fixes que des individus qui savent réfléchir. Ne dit-on pas que chacun risque de changer plusieurs fois de métier ? Plus que d'avoir un seul acquis, l'important est d'avoir appris à acquérir ».

Michel Wieviorka, « La société attend des individus qui savent réfléchir »,  
Le Monde des 3 et 4 janvier 2010.

# Vie associative

## Les employeurs ont des obligations

La Lettre du C.D.O.S. 53 de décembre 2009 liste diverses obligations incombant aux employeurs. Agathe Gentilhomme, volontaire associative au CÉAS, titulaire d'un master professionnel Droit et Pratique des relations du travail, a repris et complété le document du Comité départemental olympique et sportif (CDOS) concernant les documents et affichages obligatoires.

### 1) Les documents obligatoires

Documents	Références	Obligations	Sanctions
Le document unique d'évaluation des risques	Articles L.4121-2 et suivants, R. 4121-1 et suivants et R. 4741-1 du Code du travail	Obligatoire pour tous les employeurs depuis 2002, l'évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail. L'obligation ne porte pas seulement sur l'existence du document mais aussi sur sa mise à jour, au moins une fois par an.	Amende prévue pour les contraventions de 5 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 1 500 euros, 3 000 euros en cas de récidive).
Le registre unique du personnel	Articles L. 1221-13 et suivants, D.1221-23 et suivants et R. 1227-7 alinéa 2 du Code du travail	Obligatoire (sauf si l'association utilise le chèque emploi associatif). Possibilité de déroger, en cas de recours à des moyens informatiques. Le registre contient notamment : les noms et prénoms de tous les salariés (dans l'ordre des embauches), la nationalité, la date de naissance, le sexe, l'emploi, la qualification, les dates d'entrée et de sortie de l'établissement, d'éventuelles informations concernant le contrat de travail (ex. CDD, temps partiel), etc. Mentions conservées pendant cinq ans à compter de la date à laquelle le salarié a quitté l'établissement.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un montant maximum de 750 euros). Amende appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées.
Le registre des observations et des mises en demeure	Articles L. 4711-2, D. 4711-3 et R. 4741-3 du Code du travail	L'employeur conserve les documents relatifs aux observations et mises en demeure notifiées par l'Inspection du travail des cinq dernières années ; en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros), autant de fois qu'il y a de personnes employées.
La copie des déclarations des accidents du travail envoyées à la CPAM	Articles D. 4711-3 et R. 4741-3 du Code du travail	L'employeur conserve la copie des déclarations d'accidents du travail des cinq dernières années.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros), autant de fois qu'il y a de personnes employées.
Le registre relatif aux contrôles en matière d'hygiène et de sécurité	Articles L. 4711-1, D. 4711-2 et suivants et R. 4741-3 du Code du travail	Ce registre contient les documents concernant les vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité des cinq dernières années ; en tout état de cause, ceux des deux derniers contrôles ou vérifications.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros), autant de fois qu'il y a de personnes employées.
Les bulletins de salaire	Articles L. 3243-1 et suivants et R. 3246-2 du Code du travail	L'employeur conserve un double des bulletins de paie des salariés pendant cinq ans (possibilité de déroger, en cas de recours à des moyens informatiques présentant les mêmes garanties).	Amende prévue pour les contraventions de 3 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 450 euros).
Le « registre médical »	Article D. 4624-47 du Code du travail	Les fiches médicales d'aptitude remises à l'employeur après chaque visite médicale (d'embauche, de reprise, périodique – au moins une fois tous les 24 mois, etc.) peuvent être demandées par l'inspecteur du travail ou le médecin inspecteur du travail. Ces fiches médicales sont différentes du dossier médical de chaque salarié qui est, quant à lui, conservé par le médecin du travail.	

## 2) Les affichages obligatoires

Documents	Références	Obligations	Sanctions
Les coordonnées du médecin du travail ou du service médical compétent	Articles D. 4711-1 et R. 4741-3 du Code du travail	Adresse et numéro d'appel du médecin du travail ou du service médical compétent.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées.
Les coordonnées des services de secours d'urgence	Articles D. 4711-1 et R. 4741-3 du Code du travail	112 : numéro de tous les secours. 15 : SAMU. 17 : police ou gendarmerie. 18 : pompiers. 02 41 48 21 21 : centre antipoison.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées.
Les coordonnées de l'Inspection du travail	Articles D. 4711-1 et R. 4741-3 du Code du travail	Adresse et numéro de téléphone de l'Inspection du travail, nom de l'inspecteur compétent. DDTEFP de la Mayenne Cité Administrative BP 3850 – rue Mac-Donald 53030 Laval Cedex 9 Tél. : 02 43 67 60 60 Fax : 02 43 67 60 59	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées.
Les horaires de travail	Articles L. 3171-1 et R. 3173-2 du Code du travail	Horaires collectifs de travail : heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée des repos. Un duplicata de l'affiche est à envoyer à l'Inspection du travail.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros). L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées.
L'interdiction de fumer	Articles R. 3511-6 et 3512-2 du Code de la santé publique	Signalisation apparente rappelant le principe de l'interdiction de fumer.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros).
L'intitulé de la convention collective, le lieu et les modalités de sa consultation	Articles R. 2262-3 et R. 2263-1 du Code du travail	Avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement, précisant où les textes sont tenus à la disposition des salariés sur le lieu de travail ainsi que les modalités leur permettant de les consulter pendant leur temps de présence.	Amende prévue pour les contraventions de 4 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 750 euros).
Les dispositions relatives à l'égalité professionnelle	Articles R. 3221-2 et R. 3222-3 du Code du travail	Dans les établissements où travaillent des femmes, le texte des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 est affiché à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Il en est de même pour les dispositions réglementaires prises pour l'application de ces articles.	Amende prévue pour les contraventions de 3 <sup>e</sup> classe (d'un maximum de 450 euros).
La signalisation permettant d'assurer la santé et la sécurité au travail	Article R. 4227-13 du Code du travail	Consignes de sécurité (évacuation des locaux). Ex : chemin vers la sortie la plus proche.	
Les dispositions relatives à la lutte contre les discriminations	Article L. 1142-6 du Code du travail	Le texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal.	
L'ordre des départs en congé	Article D. 3141-6 du Code du travail	L'ordre des départs en congé est communiqué à chaque salarié un mois avant son départ, et affiché dans les locaux normalement accessibles aux salariés.	
Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques	Article R. 4121-4 du Code du travail	Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document unique est affiché à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail.	