



RENTRÉE SOCIALE
DES ASSOCIATIONS

DE L'U.R.I.O.P.S.S.
Bretagne

- 28 Septembre 2023 -

RENTREE SOCIALE

des Associations de
Solidarités et de la Santé

Allocution d'ouverture

Joël GORON

Président de l'URIOPSS Bretagne

Plus proches, plus solidaires, plus forts

**Projet stratégique
2023-2028**

Soutenir un engagement réciproque avec nos adhérents pour défendre le secteur privé non lucratif

Accompagner nos adhérents dans les évolutions sociétales et sectorielles en Bretagne

Affirmer notre identité d'Union intersectorielle en Bretagne



Les enjeux politiques de la rentrée 2023-2024

Propos introductifs

Nathalie PERRET-LAUNAY
Directrice de l'URIOPSS Bretagne

Plus proches, plus solidaires, plus forts

Les actualités et perspectives économiques, budgétaires et juridiques des Associations de Santé et de Solidarités

Anne BIDOU, *Conseillère technique Droit social de
l'URIOPSS de Normandie*

Maxime CHOMETON, *Conseiller technique Gestion –
Tarification de l'URIOPSS Grand Est*

Animation par Elodie RUE-RIOCHE, *Adjointe de Direction*

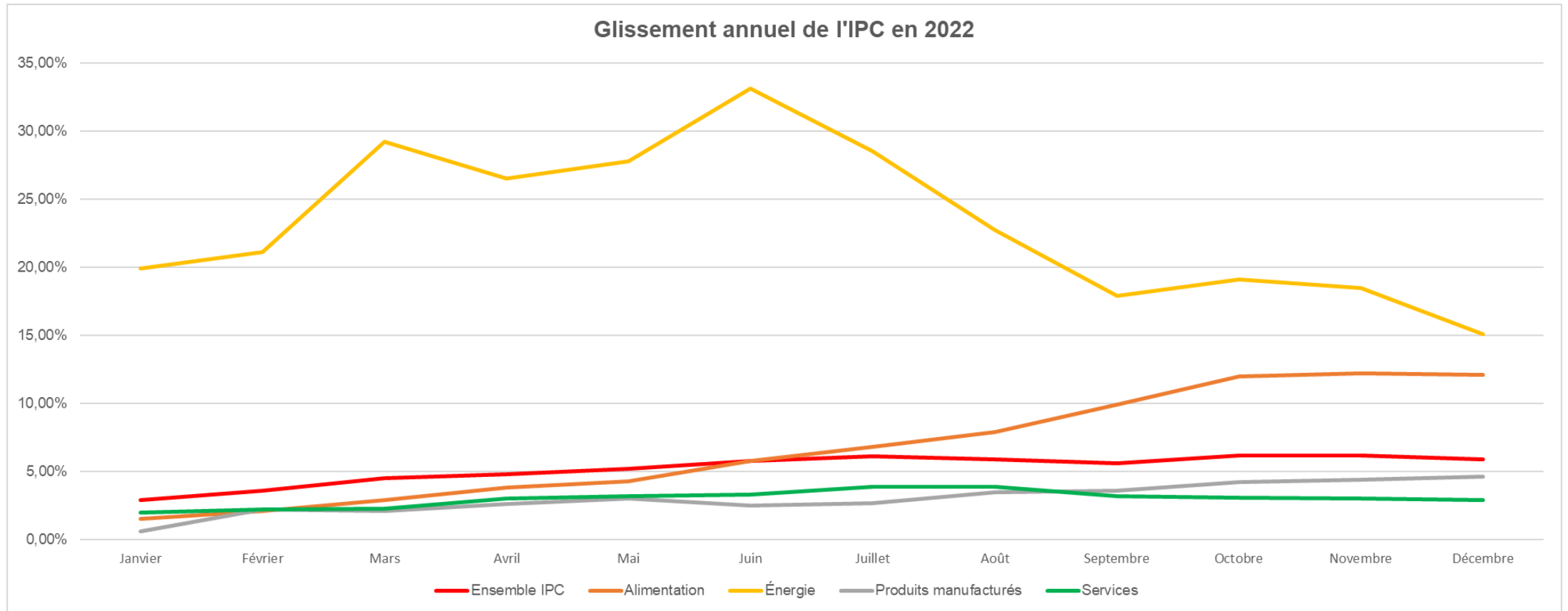
Les perspectives de croissance

- Du fait de l'inflation, les prévisions de croissance pour 2023 sont relativement faibles :
 - +1% pour l'Union européenne et +1,1% pour la zone Euro ;
 - +0,7% pour la France.
- Pour 2024, sur la base d'un ralentissement de l'inflation, les prévisions sont un peu plus élevées :
 - +1,7% pour l'Union européenne et +1,6% pour la zone Euro ;
 - +1,2% pour la France.
- La situation économique se stabilise actuellement à un niveau bas et semble s'améliorer dès 2024.

Les perspectives d'inflation

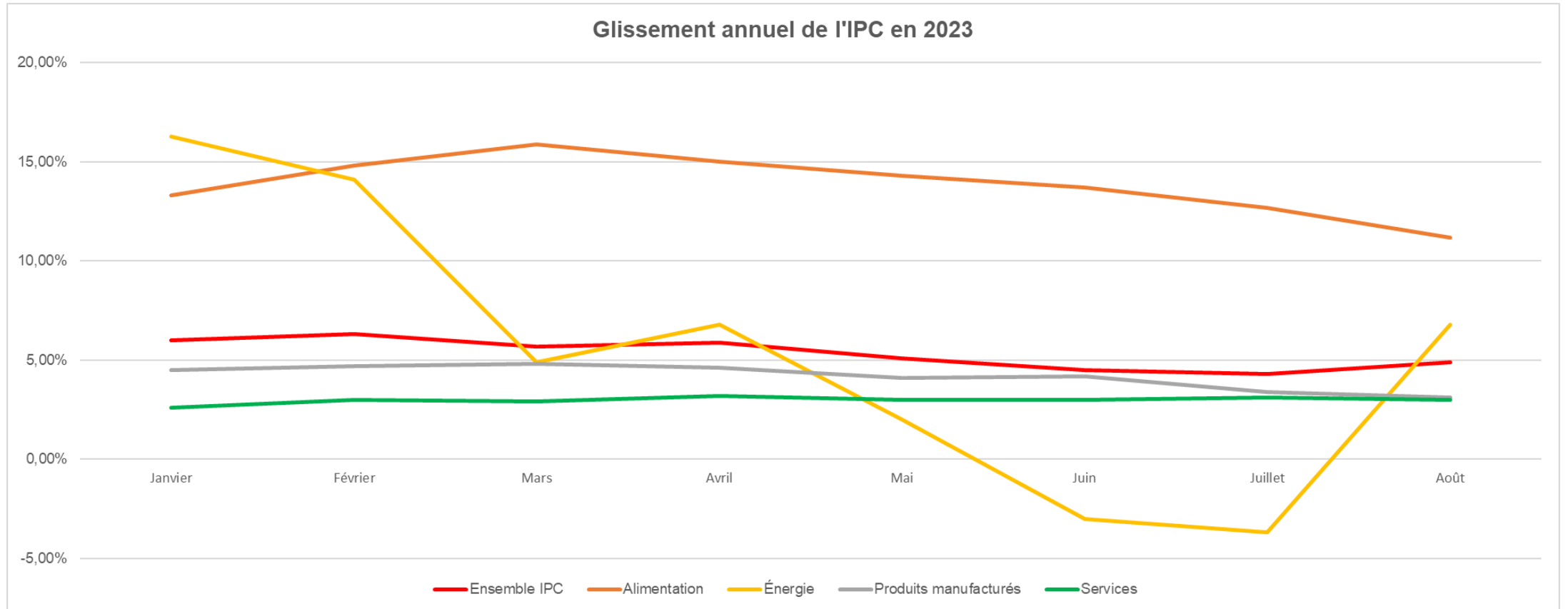
- En 2023, l'inflation demeurerait élevée : +5% en moyenne.
- Dès 2024, l'inflation ralentirait et les prévisions s'élèvent à 2,8% en moyenne.

Les perspectives d'inflation



Plus proches, plus solidaires, plus forts

Les perspectives d'inflation



Plus proches, plus solidaires, plus forts

Les conséquences sur le niveau du SMIC

- Depuis le 1er janvier 2021, le SMIC a augmenté de 12,39%.
 - Depuis le 1er mai 2023, il s'élève à 11,52€ de l'heure (1 747,20€ par mois)
- Une revalorisation du SMIC avant le 1er janvier 2024 est incertaine.
 - En 2024, le SMIC s'élèverait donc, en moyenne, à 11,86€ de l'heure.
 - Cette hypothèse tient compte d'une revalorisation au 1er janvier (+2,45%) ;
 - Et d'une revalorisation en cours d'année compte tenu des prévisions d'inflation pour 2024.
- Le minimum garanti (MG) évoluerait dans les mêmes proportions.
 - Il s'élèverait à 4,20€ au 1er janvier 2024.

L'endettement et la charge de la dette publique

- La dette publique s'est élevée, en 2022, à 111,8% du PIB.
- En 2023, elle serait ramenée à 109,6% du PIB, principalement en raison de l'inflation.
- Davantage que le volume de la dette publique c'est la charge de celle-ci qui semble impacter les politiques publiques.
 - Cette charge a considérablement augmenté du fait du dynamisme des taux d'intérêt ;
 - Elle pourrait, à un horizon 2027, devenir le premier poste de dépenses de l'État.

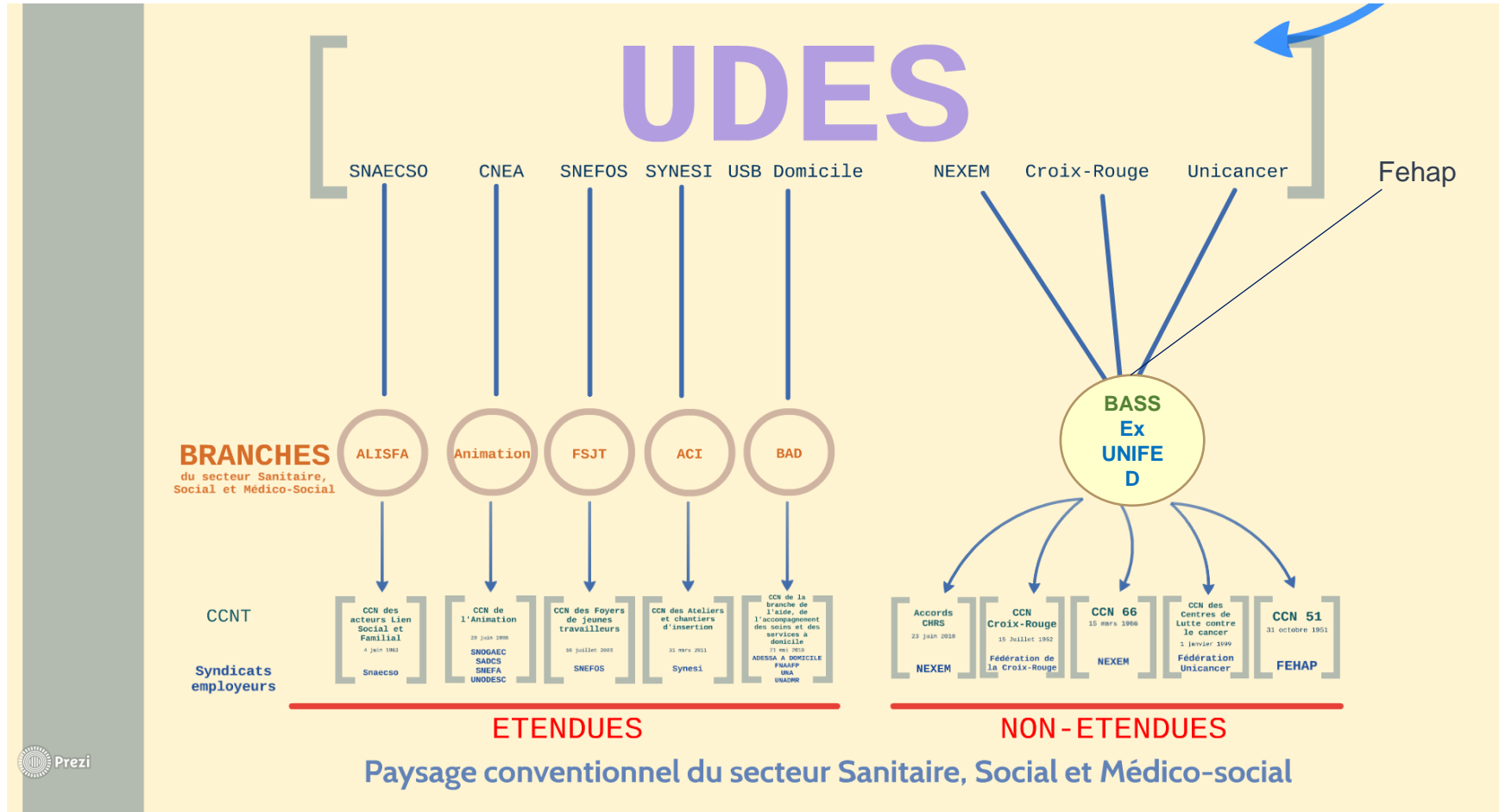
Les hypothèses de construction des budgets prévisionnels

- **Les prix de l'alimentation devraient continuer de baisser.**
 - L'augmentation moyenne en 2023 s'élèverait à +11,9%.
 - Elle atterrirait à +7,2% en décembre 2023.
- **Les prix de l'énergie pourraient rebondir dans les prochains mois mais diminuer en 2024.**
 - L'augmentation moyenne en 2023 s'élèverait à +5,5%.
- **Les prix de services devraient poursuivre leur dynamique, soutenus par les augmentations de salaires :**
 - L'augmentation moyenne en 2023 s'élèverait à +3,4% ;
 - Les services de transports connaîtraient une augmentation plus importante (+8,5% en moyenne en 2023).

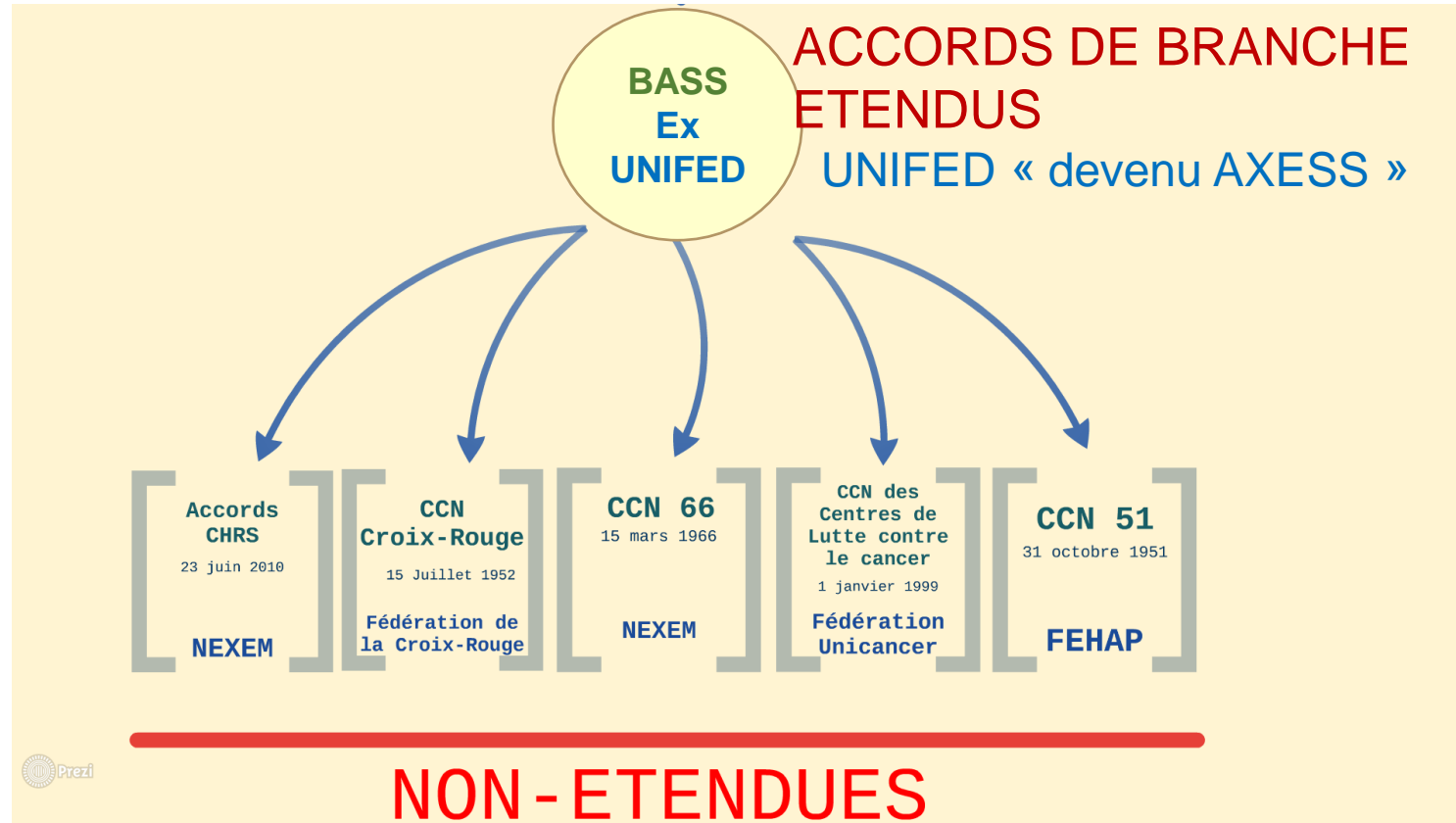
La CCUBE ?



Rappel : présentation des structures de l'ESS



BASS : 2 spécificités : 1/CCNT non-étendues 2/Distinction entre Branche et CCNT



Plus proches, plus solidaires, plus forts

Quel avenir pour la BASS ?

Branche des Associations
Sanitaires et Sociales
Axess

NEXEM

FEHAP

Croix
rouge

~~Unifanc
er~~

Convention Collective Unique de Branche

ETENDUE

Plus proches, plus solidaires, plus forts

Des négociations en cours pour une convention collective unique de branche (AXESS)

- A ce jour, **des projets** en cours de négociation sur des dispositifs de classifications/rémunérations
- Une approche qui sera différente de ce qui est pratiqué à ce jour (qui se rapproche des évolutions mises en œuvre dans la Branche de l'aide à domicile = avenant 43)

Des impacts à anticiper

=> En mesurant les incidences juridiques pour les Associations n'adhérant pas à une organisation patronale membre d'AXESS (impact de l'extension)

=> En s'outillant au niveau RH

Incidences juridiques

Les associations qui adhèrent à un syndicat employeur signataire

Les nouvelles dispositions signées (et agréées) entreront en vigueur dans les conditions prévues par l'accord.

Rappel : Les syndicats patronaux disposent d'un mandat pour représenter et engager leurs membres. Lorsqu'un accord collectif est conclu avec les OS de salariés, les adhérents aux syndicats patronaux doivent faire application de la convention collective ou de l'accord collectif si leur activité principale relève du champ d'application de cette convention ou de cet accord.

L'adhésion à un syndicat d'employeur oblige à appliquer tous les accords signés par ledit syndicat (ainsi que les avenants ultérieurs)

⇒ Aucune possibilité de s'y soustraire.

Incidences juridiques : rappel

RAPPEL : possibilité de prévoir, par accord d'entreprise, des dispositions plus favorables aux salariés (ou mêmes moins favorables si elles ne relèvent pas du domaine réservé à la branche)

Le domaine de l'accord de branche

- Salaires minima
- Classifications
- Mutualisation des fonds de financement du paritarisme
- Mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Garanties collectives de protection sociale complémentaire
- Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires
- CDD
- CDI de chantier
- Égalité professionnelle
- Conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- Transfert conventionnel de contrats de travail
- Cas de mise à disposition temporaire d'un salarié auprès d'une entreprise utilisatrice
- Rémunération minimale d'un salarié porté et montant de l'indemnité d'apport d'affaire

Le possible verrouillage de la branche

- Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- Effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical
- Primes pour travaux dangereux ou insalubres

Le domaine de l'accord d'entreprise

- Les autres matières que celles mentionnées dans les 2 premières colonnes

Incidences juridiques

Les associations qui n'adhèrent pas à un syndicat employeur signataire

Aucune obligation immédiate d'appliquer le nouveau texte (même agréé)

Il ne sera d'application obligatoire qu'à partir du jour où il aura fait l'objet **d'un arrêté d'extension** (en principe, pas d'effet rétroactif).

EN REVANCHE : Une fois l'extension actée, l'accord négocié deviendra d'application obligatoire pour tous les employeurs qui entrent dans son champ d'application (peu importe que l'association adhère ou non à l'un des syndicats signataires).



Il ne sera pas possible d'y échapper !!!

Plus proches, plus solidaires, plus forts

Incidences juridiques pour les associations qui n'adhèrent pas à un syndicat employeur signataire : **faire un état des lieux**

Il est donc conseillé d'être au clair sur son statut collectif interne :

- **Quelles sont les modalités d'application de la convention collective (le cas échéant) ?**
- Existe-t-il des accords d'entreprises ? Des usages? Des décisions unilatérales de l'employeur? Des accords atypiques ? **Les identifier.**
- Revoir, le cas échéant la trame de contrat de travail qui mentionne la norme appliquée... (mentions informatives ? Contractualisée ?)

=> **CONCLUSION** : Procéder à un état des lieux **des pratiques** et identifier les sources juridiques

Incidences RH de la mise en œuvre des nouvelles mesures envisagées

Les projets actuellement en cours de négociation => classement + évolutions de rémunération (de carrière) **ne reposent plus sur des critères binaires : qualification/ancienneté**

MAIS

- sur un classement qui prend en compte un ensemble de compétences
- avec une évolution de salaire/carrière sera déconnectée de l'ancienneté mais reposera sur un ensemble de critères à définir.

Nécessite a minima un outillage RH :

- ✓ **des fiches de postes** (qui pourront servir a élaborer des critères d'évaluation)
- ✓ **mener des entretiens d'évaluation**

La création et l'évolution du CPOM

- Dans le secteur social et médico-social, le CPOM a été créé par la loi n°2002-2 du 2 janvier 2002.
 - Il existait déjà depuis quelques années dans le secteur sanitaire.
- Le CPOM est, à l'origine, un outil facultatif. Il devient progressivement obligatoire à partir de 2015 :
 - Pour les EHPAD et les PUV, avec la loi d'adaptation de la société au vieillissement du 28 décembre 2015 ;
 - Pour les autres ESMS PA et PH relevant de la compétence exclusive ou conjointe du DG de l'ARS, avec la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016 ;
 - Pour les centres d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), avec la loi ELAN du 23 novembre 2018.

Un environnement moins protecteur

- La conclusion d'un CPOM amène l'organisme gestionnaire dans un environnement moins protecteur que celui dans lequel il évoluait précédemment.
 - En contrepartie de cet environnement moins protecteur, l'organisme gestionnaire bénéficie d'une plus grande autonomie (libre affectation des résultats, répartition des crédits entre établissements et services, etc.).
- Notamment, les conventions ou accords, mêmes agréés, ne s'imposent plus aux autorités de tarification.
 - Sont concernés les CPOM mentionnés aux articles L. 313-12, IV ter et L. 313-12-2 du CASF.
 - Cette inopposabilité a été confirmée par les juridictions de la tarification sanitaire et sociale :
 - [TITSS de Nantes, 27 juin 2023, n° 22-001, Association Marie Brisson c/ ARS des Pays-de-la-Loire.](#)

Quel avenir pour l'agrément ?

NB : Demat-Agrément est devenu ACCOLADE

Une modification de la procédure d'agrément des accords (pour ceux qui y sont encore soumis), effectuée par un arrêté du 22 décembre 2022 (**paru au JO du 4 février 2023**)

Depuis le 1^{er} janvier 2023 **le service ACCOLADE** a remplacé le service Demat-Agrement pour le dépôt des dossiers de demande d'agrément (avec un modèle de document à remplir ***faisant apparaître la part pérenne du coût financée sur ressources propres***).

<https://accolade.social.gouv.fr>.

Une réflexion est en cours à la DGCS sur l'utilité de l'agrément au regard de la généralisation des CPOM...

Que devient le couple agrément/opposabilité au financeur (...*qui n'existe plus dans les faits*...) ?

➤ Lire article, page 167 du DRS

Les conséquences de l'inflation

- Au-delà des dépenses de personnel, l'augmentation dynamique des autres dépenses dans le contexte inflationniste actuel pèse également plus lourdement sur les établissements et services qui ont intégré le périmètre d'un CPOM.
 - La disparition de la procédure contradictoire au profit d'un cadrage pluriannuel ne permet plus à l'organisme gestionnaire de présenter à l'autorité de tarification son besoin annuel de financement.
 - Pour cette raison, le contentieux de la tarification devient quasi-exclusivement un contentieux de « la dépenses rejetée ».
 - Surtout, le déficit éventuel ne sera pas repris.

La fin de la phase de déploiement

- Les trois CPOM obligatoires sont encore en phase de déploiement.
- Ce déploiement doit s'achever au 31 décembre 2024.
 - Au 1er janvier 2025, tous les ESMS concernés par cette obligation de contractualiser devront donc avoir intégré le périmètre d'un CPOM.
- L'atteinte de cet objectif est incertain.

La durée du CPOM

- En 2024, les autorités de tarification doivent concilier dans leur programmation la négociation des « primo-CPOM » avec celle du renouvellement des premiers CPOM signés en 2018 ou en 2019.
 - La priorité semble être donnée aux primo-CPOM ce qui impacte le calendrier des renouvellements.
- La durée maximale initiale du CPOM est de cinq ans. Toutefois, un avenant de prorogation d'un an peut être signé.
 - La conclusion de cet avenant requiert l'accord de l'ensemble des parties. Il ne peut en aucun cas être imposé unilatéralement.
 - Lorsqu'une des parties s'oppose à la prorogation, la réglementation prévoit l'ouverture, sans délai, des négociations en vue de la conclusion d'un nouveau contrat.
 - Cet avenant ne peut pas être renouvelé. La durée du contrat ne peut donc jamais excéder six ans.

Le sort des reports à nouveau et des réserves

- La LFSS pour 2023 a introduit de nouvelles dispositions relatives aux CPOM :
 - *A l'occasion du renouvellement du contrat, il peut être tenu compte, pour fixer la tarification de l'établissement ou du service, de la part des reports à nouveau ou des réserves figurant dans son budget et qui ne sont pas justifiés par ses conditions d'exploitation. Au vu des résultats, le montant de ces reports ou de ces réserves peut être plafonné, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.*
- Cette disposition introduite en décembre 2022 n'a toujours pas été précisée par un décret d'application.

La mise en œuvre des réformes tarifaires

- Plusieurs réformes tarifaires sont actuellement en préparation et l'existence d'un CPOM interroge quant à l'effet des engagements financiers sur la mise en œuvre de la réforme.
- Deux approches semblent s'opposer :
 - Celle de la DGCS, qui ne semble pas considérer que l'existence d'un CPOM empêche la mise en œuvre d'une réforme tarifaire ;
 - Celle de la DIHAL, qui invite les DDETS à intégrer aux contrats une clause prévoyant l'application de la réforme tarifaire sans avoir à faire évoluer le contrat par voie d'avenant.

De nouvelles contraintes financières ?

- La CCUB étendue, le cas échéant...
- **3 arrêts de la C.Cass en formation plénière du 13 septembre 2023** pour mettre en œuvre la directive européenne de 2003 en matière de congés payés : les arrêts maladie et les arrêts pour AT/MP ouvrent droit à des congés payés (sans limite de durée pour les AT/MP).

Les grandes lois parues

Un fil rouge : l'incitation à prendre et à garder un emploi salarié, en CDI

Principalement 2 grandes lois :

- La loi Marché du travail n° 2022-1598 du 21 décembre 2022
- La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 sur la réforme des retraites

- Des lois parues cet été pour assurer une protection des salariés

Loi marché du travail du 21/12/2022

Retour du CDD multi-remplacements

La loi Marché du travail n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 a réactivé l'expérimentation mise en place en 2019, achevée le 31 décembre 2020.

➤ Dans les secteurs définis par Le décret n° 2023-263 du 12 avril 2023 :
un CDD ou un contrat d'interim peut être conclu pour remplacer simultanément ou successivement plusieurs salariés.

ATTENTION : expérimental du 13 avril 2023 au **12 avril 2025**

Ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Loi marché du travail du 21/12/2022

Suppression des allocations chômage pour les CDD qui refusent 2 fois un CDI

Lorsque l'employeur propose à un salarié que la relation contractuelle se poursuive en CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, il doit le faire **par écrit** (si emploi et rémunération similaire).

En cas de refus du CDI par le salarié, l'employeur est tenu d'en informer Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.

Le bénéfice de l'assurance chômage est refusé au salarié qui a refusé à **deux reprises, au cours des 12 mois précédents**, une telle proposition de CDI.

Encore en attente d'un décret pour fixer les modalités

Loi marché du travail du 21/12/2022 : Abandon de poste/démission : Attention recours devant le CE en cours...

nouvel [art L 1237-1-1](#) :

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le [décret n°2023-275 du 17 avril 2023 \(article R1237-13\)](#) précise :

L'employeur qui constate que le salarié a abandonné son poste et entend faire valoir cette présomption de démission le met en demeure, par lettre recommandée ou par lettre remise en main-propre contre décharge, de justifier son absence et de reprendre son poste.

Le délai est de minimum quinze jours. Il commence à courir à compter de la date de présentation de la mise en demeure.

Dans le cas où le salarié entend se prévaloir auprès de l'employeur d'un motif légitime de nature à faire obstacle à une présomption de démission, tel que, notamment, des raisons médicales, l'exercice du droit de retrait (...), l'exercice du droit de grève (...), le refus du salarié d'exécuter une instruction contraire à une réglementation ou la modification du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié indique le motif qu'il invoque dans la réponse à la mise en demeure précitée.

Loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites mais **incitation au cumul emploi-retraite**

La loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 portant réforme des retraites est entrée en vigueur au **1^{er} septembre 2023** :

MAIS INCITATION A REPENDRE UNE ACTIVITE

NOUVEAU : la reprise d'activité ouvre des droits à une **2^{ème} pension de retraite** (à taux plein, sans décote, ni surcote mais limité à max 5 % du PASS/régime).

Attention, si reprise auprès du dernier employeur : délai de carence de 6 mois (régime transitoire : ce délai de carence n'est pas applicable aux assurés qui liquident leur pension de retraite au plus tard le 15 octobre 2023)

Le 2^e départ à la retraite ne pourra donner lieu à une indemnité de départ ou de mise à la retraite

Loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites mais **incitation au cumul emploi-retraite**

ET INCITATION A LA RETRAITE PROGRESSIVE

La retraite progressive reste possible dès l'âge légal – 2 ans (62 ans à terme), la condition de 150 trimestres maintenue. Ouvert à tous les salariés.

L'employeur ne peut refuser que s'il justifie d'une « incompatibilité avec l'activité économique de l'entreprise ». **Refus motivé. 2 mois pour répondre. A défaut de réponse : l'accord est réputé acquis.**

A noter : - **La nouvelle durée de travail pourra être inférieure à 24h/semaine** (ou durée abaissée par accord de branche étendu) = nouveau cas d'exception (art L3123-7 modifié)

- **En cas d'arrêt maladie**, la limitation à 60 jours des IJSS versées à une personne de 62 ans, qui cumule un emploi salarié et une retraite est supprimée pour les bénéficiaires d'une retraite progressive (art L323-2 CSS)

Loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites

Assouplissements du C2P

Acquisition de **1 point/3 mois/facteur de risque** => si poly exposition à 3 facteurs de risque = 3 points x 4 trim = 12 points/an (avant max 2 points/trimestre)

Suppression du plafond de points (auparavant de 100 points) = illimité

Travail de nuit = 100 nuits/an (au lieu de 120).

Utilisation des points :

- Formation (NB : relèvement du montant monétisé : 1 point = 500 € sur le CPF contre 375€)
- **Possibilité de financer un congé de reconversion professionnelle** (idem projet de transition pro)
- Passage à temps partiel : 10 points permet un temps partiel durant 4 mois (au lieu de 3). Attention : une **utilisation avant 60 ans est limitée à 80 points.**
- Départ anticipé à la retraite

[Décret n° 2023-759 du 10 août 2023](#)

[Décret n° 2023-760 du 10 août 2023](#)

Loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites limiter les ruptures conventionnelles avant la mise à la retraite

Alignement du régime pour les indemnités de mise à la retraite et les indemnités de rupture conventionnelle

Applicable aux indemnités versées depuis le 1^{er} septembre 2023

La rupture conventionnelle coûte désormais plus cher à l'employeur que la mise à la retraite...

AVANT LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2023

	Charges sociales	CSG/CRDS	Contribution patronale	IR
Indemnité de <u>mise</u> à la retraite	Exonérée dans certaines limites (idem licenciement)	Exonérée dans certaines limites (idem licenciement)	Pas de forfait social mais Contribution patronale de 50 % sur la totalité	Exonérée dans certaines limites (jusqu'à 5 PASS)
Indemnité de rupture conventionnelle pour un salarié <u>qui ne peut</u> bénéficier d'une pension de retraite	Exonérée dans certaines limites (idem licenciement)	Exonérée dans certaines limites (idem licenciement)	Forfait social de 20 % pour la part exonérée de charges sociales	Exonérée dans certaines limites (jusqu'à 6 PASS)
Indemnité de rupture conventionnelle pour un salarié <u>qui peut</u> bénéficier d'une pension de retraite	Assujettie	Assujettie	Néant (pas de forfait social, pas de contribution patronale)	Imposable

DEPUIS LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2023

	Charges sociales	CSG/CRDS	Contribution patronale	IR
<p>Indemnité de mise à la retraite</p> <p>Indemnité de rupture conventionnelle pour un salarié <u>qui ne peut</u> bénéficier d'une pension de retraite</p>	<p>Exonérée</p> <p>dans certaines limites (idem licenciement)</p>	<p>Exonérée</p> <p>dans certaines limites (idem licenciement)</p>	<p>Exonérée de forfait social</p> <p>Contribution patronale de 30 % pour la part exclue de cotisations</p>	<p>Exonérée dans les mêmes limites (5 PASS pour la mise à la retraite, 6 PASS pour la rupture conventionnelle)</p>
<p>Indemnité de rupture conventionnelle pour un salarié <u>qui peut</u> bénéficier d'une pension de retraite</p>				<p>imposable</p>

Amélioration de certaines situations familiales

Evènement	Dispositif modifié	Modification	Texte
Interruption spontanée de grossesse (entre 14 et 21 semaines incluses)	Protection de la salariée durant 10 semaines	Interdiction de licencier sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat IJSS sans délai de carence (en attente de décret)	LOI n° 2023-567 du 7 juillet 2023
Annonce handicap d'un enfant Enfant souffrant d'un cancer ou d'une pathologie chronique	Congé pour évènement familial Art L3142-4 du CT Liste des pathologies ouvrant droit à ce congé	Passé de 2 à 5 jours ouvrables	loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 Décret no 2023-215 du 27 mars 2023
Décès d'un enfant	Congé de deuil d'un enfant art L3142-4 modifié	Passé de 5 à 12 jours ouvrables Si l'enfant a – de 25 ans ou s'il est parent : passé de 7 jours ouvrés à 14 jours ouvrables	loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023
Education de l'enfant	Congé parental d'éducation	1 an d'ancienneté au jour de la demande de congé , plus à la date de naissance de l'enfant	Loi n°2023-171 du 9 mars 2023 adaptation droit européen
Autres congés à caractère familial	Congé de paternité/ parental à temps partiel/présence parentale/solidarité familiale/de proche aidant	Assimilés à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté	Loi n°2023-171 du 9 mars 2023 adaptation droit européen
Maternité/paternité/adoption Congé d'adoption assoupli	Droit aux IJSS	Durée d'affiliation à la SS pour bénéficier des IJ passe de 10 à 6 mois	Décret n° 2023-790 du 17 août 2023 décret n°2023-873 du 12/09/2023

Les grands projets attendus...

- Projet de loi plein emploi
- Négociations sur l'emploi des séniors, les parcours professionnels, la prévention de l'usure professionnelle....

Les actualités et perspectives économiques, budgétaires et juridiques des Associations de Santé et de Solidarités

Anne BIDOU, *Conseillère technique Droit social de
l'URIOPSS de Normandie*

Maxime CHOMETON, *Conseiller technique Gestion –
Tarification de l'URIOPSS Grand Est*

Animation par Elodie RUE-RIOCHE, *Adjointe de Direction*

QUIZ URIOPSS Bretagne

Rentrée Sociale des Associations 2023



Plus proches, plus solidaires, plus forts

QUIZ URIOPSS Bretagne

Rentrée Sociale des Associations 2023



<https://wordwall.net/fr/resource/60842820>

N'oubliez pas de cliquer sur « **Leaderboard ou Classement** » : pour ajouter votre **Prénom Nom** pour participer au classement final

QUIZ URIOPSS Bretagne

Rentrée Sociale des Associations 2023

N'oubliez pas de cliquer sur « **Leaderboard ou Classement** »
Pour ajouter votre **Prénom Nom** pour participer au classement final

Quelle est la date du prochain Congrès de l'UNIOPSS ?	Quel est le nombre d'établissements et services adhérents à l'URIOPSS Bretagne ?	Quel est le nom du Président actuel de l'UNIOPSS ?	Portez-vous un avis favorable au Plan Régional de Santé 2023-2028 ?	Quel est le nom donné au consortium des unions et fédérations bretonnes du secteur privé non lucratif ?	Quel est le nombre de salariés formés par l'URIOPSS Bretagne depuis le 1 ^{er} janvier 2023 ?
13 et 14 avril 2024	850	Daniel GOLDBERG	OUI	SOLID'KER	Plus de 400
03 et 04 avril 2024	1050	Patrick DOUTRELIGNE	NON	SOLI KER BREIZH	Plus de 600
28 et 29 mars 2024	1300	Noam LEANDRI	Favorable avec réserves	BREIZH SOLIKAIR	Plus de 800
11 et 12 avril 2024	1750	Jérôme VOITURIER		SOLI BREIZH KER	Plus de 1200

Plus proches, plus solidaires, plus forts

QUIZ URIOPSS Bretagne

Rentrée Sociale des Associations 2023



JEU COMPLET

Score	Temps
6 / 6	27.2s

VOUS ÊTES 1ER SUR LE LEADERBOARD

Classement

Voir les réponses

Recommencer

N'oubliez pas de cliquer sur
« **Leaderboard ou Classement** »
Pour ajouter votre **Prénom Nom** pour
participer au classement final

QUIZ URIOPSS Bretagne

Rentrée Sociale des Associations 2023

Quelle est la date du prochain Congrès de l'URIOPSS ?	Quel est le nombre d'établissements et services adhérents à l'URIOPSS Bretagne ?	Quel est le nom du Président actuel de l'URIOPSS ?	Portez-vous un avis favorable au Plan Régional de Santé 2023 ?	Quel est le nom donné au consortium des unions et fédérations bretonnes du secteur privé non lucratif ?	Quel est le nombre de salariés formés par l'URIOPSS Bretagne depuis le 1 ^{er} janvier 2023 ?
13 et 14 avril 2024	850	Daniel GOLDBERG	OUI	SOLID'KER	Plus de 400
03 et 04 avril 2024	1050	Patrick DOUTRELIGNE	NON	SOLI KER BREIZH	Plus de 600
28 et 29 mars 2024	1300	Noam LEANDRI	Favorable avec réserves	BREIZH SOLIKAIR	Plus de 800
11 et 12 avril 2024	1750	Jérôme VOITURIER		SOLI BREIZH KER	Plus de 1200

Plus proches, plus solidaires, plus forts

QUIZ URIOPSS Bretagne

Rentrée Sociale des Associations 2023

Prénom NOM



Prénom NOM

Prénom NOM

Plus proches, plus solidaires, plus forts

Panorama transversal et croisé des actualités Santé, Médico-Sociales et Sociales

Plus proches, plus solidaires, plus forts

Rentrée Sociale des Associations 2023



Plus proches, plus solidaires, plus forts

Rentrée Sociale des Associations 2023



Plus proches, plus solidaires, plus forts

Ils nous soutiennent



AG2R LA MONDIALE



**GRAND OUEST
BANQUE POPULAIRE**



**CAISSE
D'ÉPARGNE**
Bretagne Pays de Loire

Vous être utile.



Rentrée Sociale des Associations 2023



Plus proches, plus solidaires, plus forts

2023
2024

RENTÉE SOCIALE

des associations sanitaires,
sociales et médico-sociales



ENJEUX POLITIQUES & BUDGÉTAIRES

UNIOPSS-URIOPSS

Unir les associations pour développer les Solidarités

Vos rendez-vous à venir avec l'URIOPSS

- 17 OCTOBRE :** WEBINAIRE RESEAU URIOPSS/UNIOPSS : **Services autonomie à domicile : enjeux et appropriation du cahier des charges**
- 20 OCTOBRE :** WEBINAIRE Rendez-vous des Experts : **La réforme des retraites**
- 7 NOVEMBRE :** WEBINAIRE **Comprendre l'assurance : La valorisation de son risque, les garanties à souscrire et les services à avoir, comment monter son programme d'assurance ?** (en partenariat avec le Cabinet Yvelin)
- 17 NOVEMBRE :** WEBINAIRE Rendez-vous des Experts : **Les spécificités de la fiscalité du secteur privé non lucratif : Contexte et enjeux**
- 24 NOVEMBRE :** WEBINAIRE **Les enjeux de la transition environnementale dans les ESMS** (en partenariat avec le Crédit Coopératif)

Clôture

Joël GORON

Président de l'URIOPSS Bretagne

Plus proches, plus solidaires, plus forts

Les Conférences de l'URIOPSS Bretagne

Mercredi 06 décembre 2023 – 9h30 à 12h30

Chambre des Métiers, Cours des Alliés à Rennes



LA DEMARCHE ETHIQUE



avec la participation d'Emmanuel HIRSCH,

en présence de Daniel GOLDBERG, Président de l'UNIOPSS

Plus proches, plus solidaires, plus forts



RENTRÉE SOCIALE
DES ASSOCIATIONS

DE L'U.R.I.O.P.S.S.
Bretagne

- 28 Septembre 2023 -

RENTREE SOCIALE

des Associations de
Solidarités et de la Santé