

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

n°301

Dossier : Congés dans
la Fonction Publique

La vie trépidante
d'un permanent

Formation
Professionnelle : CEP

Syndicat

CFTC

Santé
Sociaux



PRÉAVIS

DE VACANCES

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

SOMMAIRE

ACTUALITÉS 4/13

→ CONGRÈS SANTÉ AU TRAVAIL

→ CROIX ROUGE FRANÇAISE

→ THERMALISME

→ CISME

→ FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE

POINT JURIDIQUE 14/15

→ LE CONSEIL EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE

VIE FÉDÉRALE 16/20

→ LA JOURNÉE D'UNE
PERMANENTE→ PYM, SUPER HÉROS
À LA FÉDÉRATION

TERRAIN 32/34

→ AG DU VAL D'OISE

→ AG DE CHARENTE MARITIME

INFORMATIONS PRATIQUES

→ COIN LUDIQUE 22

→ COMMANDES FÉDÉRALES

→ CONTRAT DE PROTECTION
JURIDIQUEVOTRE AVIS
NOUS INTÉRESSE 43

Fédération CFTC Santé et Sociaux

34, quai de la Loire - 75019 PARIS

Tél. 01 42 58 58 89 - Fax 01 42 58 58 96

E-mail : fede@cftc-santesociaux.fr

www.cftc-santesociaux.fr

Directeur de la publication :

Jean-Marie FAURE

N° C.P.P.A.P. 1115 S 07601

ISSN 1779-6458

Prix du numéro : 1€ - 46ème année

Imprimerie de la Centrale - 62302 LENS

Tél. 03 21 69 88 44 - Fax 03 21 69 88 40

ERRATUM :

Une erreur s'est glissée dans le n° 300, p.11.

Le numéro du Pôle Communication

Mobilisation Représentativité (CMR)

est le 01 42 58 98 32. Toutes nos excuses.

LOI TRAVAIL
UN SI LONG CONFLIT

D.R.

Commencé en février, le mouvement contre la loi travail est marqué par la durée. Un parallèle pourrait être fait avec les grandes grèves générales de 1995 contre le plan Juppé. Cependant, les manifestations d'aujourd'hui sont loin d'atteindre l'intensité des anciens conflits. Pourtant, elles occupent quotidiennement la scène médiatique depuis plusieurs mois. Cette médiatisation de l'opposition aux réformes du gouvernement pose un vrai débat. En effet, en regardant les chiffres, il y avait beaucoup plus de mouvements sociaux dans les années 1970 qu'aujourd'hui. Mais c'était des grèves classiques; débrayages des salariés dans leurs locaux, manifestations...

Aujourd'hui, ce type de soulèvement social n'intéresse plus ou peu les médias qui recherchent du spectacle et du sensationnel, ce qui fausse le débat par la présentation souvent biaisée du mouvement. Les syndicats d'opposition en ont conscience et font tout pour créer le « coup médiatique » voire politique plutôt que d'apporter une contribution. La CGT a ainsi détourné le mouvement contre la loi travail en l'élargissant à tous les secteurs : secteurs publics, SNCF et les déchetteries. Le but caché est de faire de cette grève minoritaire une grève stratégique basée sur l'agenda médiatique qui recherche du spectaculaire et de la nouveauté. Aujourd'hui, seul le discours d'opposition est visible.

“Aujourd'hui,
seul le discours
d'opposition
est visible.”

Faut-il penser qu'il n'y a qu'une vérité et que celle-ci est uniquement portée par la rue ? Qui parle de nos propositions d'amendement à la loi travail et de nos approches auprès des politiques pour faire évoluer celle-ci ? Oui, le droit de grève doit être respecté, ce-

pendant la médiatisation ne doit pas fausser le débat. Aujourd'hui, l'image des syndicats véhiculée à travers ces grèves est désastreuse, pointée du doigt et pose la question de la médiatisation des syndicats. Quel en sera le résultat ?

Cette loi devait permettre de renforcer la négociation au niveau de l'entreprise sans déstabiliser la branche. Mais les perturbations des grèves sur une longue durée et la division syndicale vont accentuer le rejet de plus en plus important du syndicalisme par la population et les dirigeants et ainsi détruire peu à peu la place de plus en plus réduite des syndicats dans la construction de la société.

C'est pourquoi, il est important de se battre pour que notre syndicalisme que nous défendons à la **CFTC soit le syndicalisme de demain.**

Jérôme Depaix
Secrétaire Général

34 ÈME CONGRÈS DE MÉDECINE ET SANTÉ

La Fédération CFTC santé sociaux réaffirme son attachement à la santé au travail par sa présence à ce congrès.



L'équipe de la CFTC à la rencontre des congressistes.

Tous les deux ans, le congrès de médecine et santé au travail est un temps fort qui réunit pendant quatre jours près de 3 000 professionnels de la santé au travail. C'est un vrai « marathon » où les congressistes enchaînent les ateliers de travail, les communications orales (20 minutes par intervention) et les conférences en sessions plénières ou thématiques. Autant dire que lorsque la pause arrive il faut être prêt pour accueillir des hordes de congressistes assoiffés, affamés mais toujours curieux de ce qui se passe sur les stands. L'équipe de la CFTC toujours bon pied bon œil était à chaque fois dans les starting block !

Cette année, la CFTC avait décidé de saisir l'opportunité de ce congrès pour sensibiliser les médecins du travail et leurs équipes pluridisci-

plinaires à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif. La CFTC, très impliquée dans cet accord et l'association qui en est issue, souhaitait lui donner plus de visibilité auprès des acteurs de la santé au travail, primordiaux pour la prise en charge des salariés confrontés à des situations de handicap.

Nous avons donc un double objectif : leur parler de la CFTC et promouvoir l'action de l'OETH.

Dès le premier jour, nous avons distribué le tract commun CFTC/OETH (cf. notre site) que nous avons réalisé spécialement pour cette occasion. Nous avons pu mesurer que l'objectif était atteint puisque plus de mille professionnels venus de services de santé au travail autonomes ou inter-entreprises (médecins, assistants

sociaux, infirmiers, ergonomes, psychologues...) et des organismes de prévention (CARSAT, ARACT, INRS, ANSES...)* sont venus s'informer directement sur le stand animé par l'équipe CFTC et des représentants de l'OETH. D'autre part, c'est plus de 40 contacts directs qui ont été pris pour des interventions de OETH dans des services de santé au travail.

Une expérience très positive à réitérer.

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Pierre-Yves Montéléon
Négociateur

*CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail.

ARACT : Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité.

ANSES : Agence Nationale de Sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'Environnement et du Travail.

**CROIX-ROUGE
FRANÇAISE**

LEÇON DE GÉOGRAPHIE

**Et oui, la vieille dame aussi révise sa géographie
et redécoupe le territoire pour avoir de NOUVELLES REGIONS.**

A l'instar du gouvernement, la Croix Rouge Française (CRF) met en place de nouvelles régions, douze au total. Elles seront administrées chacune par un directeur régional soit 12 directeurs au total. L'effet « caméléon » par rapport aux régions administratives ne s'arrête pas là. Il est aussi dans le redécoupage électoral.

Le périmètre des Comités d'Etablissement (CE) et des Comités d'Etablissement Conventionnels (CEC) est en train d'être revu.

L'existence de 170 CE et CEC induit non seulement un morcellement du territoire mais aussi une iniquité entre salariés. Une seule et même entreprise, puisque la CRF représente une seule et même entité du point de vue juridique, ne permet pas à tous ses salariés de bénéficier des mêmes avantages sociaux. On a donc de grosses structures avec de gros moyens et des plus petites avec pas grand-chose en comparaison !

La volonté de la direction de diminuer le nombre de CE et CEC est partagée par la **CFTC**. Pour rétablir plus d'égalité entre salariés, la **CFTC** s'inscrit dans cette réforme des périmètres électoraux géographiques.

M. Cannone, le nouveau directeur des ressources humaines, avec son côté « provoc » a annoncé que, puisqu'il y avait 12 directeurs régionaux, il fallait 12 CE. Il a ajouté dans la foulée que tout est négociable et qu'il attendait

de la part des OS des propositions.

La **CFTC** a répondu favorablement à la demande de la DRH de diminuer ce nombre d'instances. Cela présente un réel intérêt en terme de couverture du territoire et de représentativité pour la **CFTC**. Aussi, nous nous sommes empressés de faire une proposition d'accord et de découpage du territoire. L'objectif visé est que ceux-ci jouent en notre faveur et pas l'inverse. C'est là tout l'intérêt d'être réactif. Bien nous en a pris !

A notre grande satisfaction deux points positifs :

Le premier est que la direction a repris notre texte de projet d'accord pour en faire la base commune de travail. **Le second** est la satisfaction tout à fait personnelle, avec notre projet de texte, d'avoir pris de vitesse la CFDT qui joue

toujours les bons élèves. CFDT que nous avons surprise quant à la rapidité de rédaction et la pertinence de notre document.

Les négociations en cours se poursuivent. A leur issue, la négociation du Protocole d'Accord Pré-électoral commencera pour aboutir aux élections à la fin de l'année. Alors dès à présent, révisez votre géographie...



Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Philippe Peruchon
Délégué Syndical Central

THERMALISME

PAPERASSE

QUAND TU NOUS TIENS...

La convention collective nationale du thermalisme a mis en place en début d'année un contrat de couverture complémentaire des dépenses de santé. Différents documents sont adjoints à ce contrat.

Si le protocole financier ne présente pas grand intérêt pour les salariés affiliés, il est toujours intéressant de savoir à quoi il sert. Il n'en va pas de même pour les notices qui sont, elles, beaucoup plus pratiques.

1. LE PROTOCOLE TECHNIQUE ET FINANCIER

Le protocole a pour objet de fixer les modalités d'établissement des comptes de résultats, d'une part semestriels et, d'autre part annuels du régime conventionnel des salariés. Les comptes sont présentés à la Commission Paritaire Nationale de Prévoyance et Santé (CPNPS) de la CCN du Thermalisme.

Pour les risques frais médicaux et chirurgicaux, il est établi :

- **Un compte de résultats annuel** (avec une vision des données arrêtées au 31/03), à la clôture de l'exercice qui sera présenté avant le 15 juin de l'exercice suivant ;
- **Un suivi technique** par exercice de soins avec une vision des données arrêtées au 31/03 qui sera présenté avant le 15 juin de l'exercice suivant ;
- **Un suivi technique** du premier semestre de soins arrêtés au 31/06 avec une vision qui sera présenté avant le 30 septembre.

Chaque année, les comptes de résultats seront consolidés et présentés par les représentants des organismes assureurs recommandés.

2. LES NOTICES D'INFORMATION

Les notices d'information précisent les garanties et les prestations auxquelles les salariés peuvent prétendre au titre du contrat Frais de santé obligatoire et ou facultatif souscrit par l'employeur, ainsi que leurs modalités de prise en charge, les formalités à accomplir et les justificatifs à fournir.

Ces documents indiquent également le contenu des



clauses édictant des nullités, des déchéances, des exclusions ou des limitations de garanties, ainsi que les délais de prescription.

Vos droits et obligations, notamment les modalités de calcul, peuvent être modifiés par voie d'avenant au contrat souscrit par votre employeur, qui vous informe de ces modifications.

Votre employeur doit vous remettre obligatoirement, dès lors que vous êtes dûment affilié, un exemplaire de(s) notice(s) d'information et, le cas échéant, les statuts de la mutuelle dont vous relevez. Lorsque des modifications sont apportées à vos droits et obligations, une nouvelle notice (ou additif à celle-ci) devra vous être remise par votre employeur.

Alors ne jetez pas ces documents ! Ils vous seront utiles pour mieux comprendre votre nouveau contrat. Ils apporteront également des réponses à certaines de vos questions. Paperasse quand tu nous tiens.....

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe

CISME* QUALITÉ DE VIE ET DE TRAVAIL

La qualité de vie et de travail risque d'avoir un goût amer. Le nouveau président du CISME, M. Igorra, a souhaité, lors de sa prise de fonction, rencontrer ses interlocuteurs.

Il a donc convié à tour de rôle, chacune des organisations syndicales de salariés à venir sur le site du CISME pour échanger à « bâtons rompus », histoire de faire connaissance.

M. Igorra arrive de Bordeaux, cité de la Garonne, du vin rouge, et classée première dans l'enquête « Bonheur et Urbanisme », réalisée par l'Observatoire du bonheur en date du 29 juin 2015.

En 2015, il rejoint la délégation patronale et intègre le Conseil d'Administration du CISME, puis cette année, il est nommé président.

C'est dans une petite salle « cosy » avec vue sur jardin et après les préliminaires d'usage (échange de cartes de visite, météo, etc...) que la discussion est devenue plus sérieuse tout en restant très conviviale.

Naturellement, elle s'est orientée vers **LE** sujet sensible « **Au fait, ne pensez-vous pas qu'il faut une reprise des négociations de la branche et que chacun devrait sortir de sa posture ? Pourquoi ne pas renouer le dialogue social en travaillant sur un sujet neutre, où la polémique n'aura pas sa place, comme la GPEC par exemple ?** ».

Petite précision pour les nombreux lecteurs qui n'appartiennent pas à la

branche : cela fait un an que le dialogue social n'en est plus un puisque les négociations se passent sous la houlette du ministère en commissions mixtes paritaires.

Bien tenté M. Igorra ! Mais Pierre-Yves Monthéléon dit PYM (je vous renvoie à la lecture de l'article « PYM, SUPER HÉROS » chez les santé sociaux) est un négociateur aguerri, il n'est pas tombé dans le panneau ! D'autant qu'il avait préparé l'entrevue, il a donc vu arriver son interlocuteur. « Certes M. Igorra, la **CFTC** souhaite reprendre les négociations, mais nous

avons une exigence et une seule : la reprise des négociations de la deuxième partie de la révision partielle de la Convention Collective ** et **en priorité le droit syndical de la branche !** Sans ce préalable, aucun autre sujet ne sera traité ! ».

Même si, à plusieurs reprises, le président a essayé de faire fléchir nos positions, PYM est resté inflexible (comme dit l'adage : il ne faut pas prendre un super héros pour un lapin de six semaines).

La rencontre s'est terminée par les politesses d'usage et M. Igorra est resté seul avec sa proposition de reprise des négociations. ►



*CISME : Centre Inter services de Santé et de Médecine du travail en Entreprise

- Lorsque l'on sait que toutes les organisations syndicales, enfin celles qui avaient accepté d'honorer l'invitation, s'étaient passées le mot pour avoir le même discours, la solitude risque d'être grande pour le tout «frais moulu» président.

Nous lui souhaitons néanmoins la bienvenue dans la «vraie vie des négociations» en espérant que le Conseil d'Administration du CISME lui laisse les coudées franches pour faire avancer les choses. Sinon il risque de regretter la qualité de vie de sa belle ville de Bordeaux.

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe
Pierre-Yves Montéléon
Négociateur

Convention Collective** : Dans la deuxième partie de la révision partielle de la Convention Collective était prévu :

la durée du travail accord du 21 octobre 1982 sur la réduction de la durée du travail et les congés payés intervenu dans le cadre de la convention nationale du 20 juillet 1976 et par l'accord-cadre du 24 janvier 2002 sur l'organisation et la durée du travail effectif intervenu dans le cadre de la convention précitée ;

la situation des seniors accord du 24 septembre 2009 portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des seniors ;

la formation tout au long de la vie accord du 17 octobre 2011 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie et avenant du 11 septembre 2012 ;

la situation des travailleurs handicapés dispositions à créer, le cas échéant ;

La prévoyance art. 19 de la convention précitée et la retraite dispositions à créer ;

Les conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective accord du 12 janvier 2012 portant sur les modalités de fonctionnement de la commission paritaire nationale de branche et titre V de la convention précitée ;

Le droit syndical art. 5 et 6 de la convention précitée ;

Les règles de la parité hommes-femmes dispositions à créer.

La **CFTC** avait fait des propositions que l'on peut qualifier d'avant garde sur les frais de santé et la prévoyance. Les négociations ont été arrêtées par la partie patronale depuis 2015.

UNICANCER

UNE RENTRÉE SCOLAIRE BIEN PRÉPARÉE

Temps d'absence autorisé pour la rentrée scolaire, la modification de l'article 2.4.3.4. de la CCN (Convention Collective Nationale) des CLCC (Centre de Lutte Contre le Cancer) a fait l'objet d'une négociation et d'une modification...

Les employeurs proposaient 2 heures de temps d'absence pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans. Nous avons réussi à obtenir et donc trouver un accord sur un **temps d'absence de 3h30** ! Il est à noter que le TGI de Créteil en janvier 2016 a jugé qu'il fallait une demi-journée (11/01/2016). Le centre de Montpellier est quant à lui déjà à 3H30. Ça c'est de la négociation !! Pour faire court, à la rentrée scolaire, sera appliquée la décision du TGI.

- **Qui y aura droit ?** Tout agent qui a au moins 9 mois d'ancienneté.
- **Comment les salariés vont-ils pouvoir utiliser ce temps ?** Il s'agit d'une autorisation d'absence rémunérée qui sera fractionnable en 2 fois max. Ce temps devra être pris dans les 15 jours calendaires qui suivent la rentrée scolaire.

Attention! Si un couple travaille dans le même centre, il ne sera pas possible de cumuler. La **CFTC** est signataire de ce texte. **Toute avancée pour les salariés est une avancée pour les familles.** Alors préparez vos cartables !...

Florence Maury
Secrétaire Fédérale Adjointe



©Fotolia



LES CONGÉS ANNUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Pour tout le monde, les congés payés vont de soi, mais ils n'ont que 79 ans d'existence

UN PEU D'HISTOIRE...

A vant 1936, seules quelques professions, bénéficiaient de quelques jours de congés.
1936 : Premiers congés payés en France :
 C'est le front populaire et la grève généralisée qui, le 7 juin 1936, font que les congés payés sont un droit acquis par les travailleurs français. Cette innovation sociale majeure pour l'époque est aujourd'hui une évidence. Les congés payés n'ont cessé de s'allonger par l'action syndicale. De 15 jours de vacances aux frais de l'entreprise en 1936, nous sommes passés progressivement à 5 semaines en 1982.

LES CONGÉS ANNUELS DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
 « Voici un sujet bien épineux, que sont les congés annuels. »

La fin mars est une période où s'organisent les conseils d'administration pour octroyer certains moyens. Les administrations déclinent les moyens qu'elles doivent mettre en place pour assurer la continuité du service et la qualité des soins.

La **CFTC** réitère chaque année, l'importance de faire participer les équipes à l'élaboration des plannings et bien entendu, ceux des congés annuels.

« Pour faire valoir ses droits, il faut d'abord être bien informé. »

LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL

Dans le cadre du passage aux 35 heures, la fonction publique hospitalière a fixé la durée hebdomadaire de travail à 35h. selon que l'on travaille entre 35 et 39h par semaine, la compensation se fait sous forme de jours RTT de 0 à 20 selon le temps travaillé au-delà de 35h. Une



“Être bien informé pour faire valoir ses droits.”

LES CONGÉS BONIFIÉS

Les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière qui exercent leurs fonctions sur le territoire européen de la France et dont le lieu de résidence habituelle est situé dans les départements d'outre-mer peuvent bénéficier des congés bonifiés tous les 3 ans.

Cela concerne les agents de la Martinique, la Guadeloupe, la Guyane, la Réunion, Saint Pierre et Miquelon et Mayotte.

Les conditions d'octroi des congés bonifiés :

Les agents de la fonction publique hospitalière doivent remplir la condition de résidence habituelle dans ces territoires pour y prétendre.

La notion de « **résidence habituelle** » de l'agent s'apprécie sur différents critères, non cumulatifs, pour prouver le lieu des intérêts moraux et financiers de l'agent : lieu de naissance, lieu de domicile des parents, lieu du domicile avant la qualité de fonctionnaire, lieu des biens fonciers,...

La durée des congés bonifiés - la périodicité :

La durée des congés est de 5 semaines de congés annuels plus une bonification de 30 jours calendaires maximum, soit un total de 65 jours consécutifs, repos hebdomadaires et jours fériés compris.

La périodicité des congés bonifiés est 36 mois en posi-

tion d'activité, soit 3 ans. cette durée comprend celle du congé bonifié.

Cette durée est calculée à compter de la date de nomination en qualité de stagiaire, ou à compter de la titularisation lorsque celle-ci n'est pas précédée d'un stage. (voir instruction n°DGOS/RH4/2014/219 du 16 juillet 2014 relative aux conditions d'attribution des congés bonifiés de la FPH.

LES JOURS HORS-SAISON (HS) ET LE JOUR FRACTIONNÉ (JF)

L'agent qui prend 3, 4 ou 5 jours ouvrés de congés en continu ou en discontinu entre le 1^{er} novembre et le 30 avril bénéficie d'un jour supplémentaire de congé.

Un 2^{ème} jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égale à 6 jours.

L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés chacune bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.

LES JOURS FÉRIÉS (F)

Acquisition : 11 jours par an, correspondant aux : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, ascension, 1^{er} mai, 8 mai, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

NB : les agents en repos dit « variables » ont le droit à 11 jours fériés par an, qu'ils travaillent effectivement ou non lors des jours fériés en question. La compensation est donc seulement pécuniaire, étant donné qu'un jour férié travaillé est rémunéré comme un dimanche.

Important : il faut ajouter **2 jours de sujétion (JS)**, qui sont accordés systématiquement à tous les agents en repos variable qui travaillent, plus de 20 dimanches et jours fériés par an.

Planification : Comme les RTT, les jours F et JS sont censés être pris au fil de l'année. En application de la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité,

► les établissements décomptent cette journée de 7h chaque année civile. **Le Lundi de Pentecôte redevient férié.**

En bref...

Affichage du planning et modifications éventuelles :

Le planning doit être affiché par le cadre infirmier 15 jours au moins avant son application, et rester consultable à tout moment. En cas de modification, les agents concernés doivent en être informés au moins 48h avant la date prévue.

Formation continue :

Elle fait partie du temps de travail et n'a pas à être effectuée sur des jours de repos. Compter 7 heures.

Heures supplémentaires :

Définition : «heures effectuées en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail». Elles sont comptabilisées dans la limite de 180 heures par an, 220h pour certains personnels (IDE spécialisés, cadre de santé, sage-femme, encadrement technique). Elles peuvent être en priorité récupérées ou indemnisées. Elles peuvent également être déposées sur un Compte Épargne Temps, de même que les congés non soldés en fin d'année.

COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Il est réservé aux agents titulaires, ainsi qu'aux contractuels ayant plus d'un an d'ancienneté, et employés de manière continue. Les lésés dans l'histoire sont donc les stagiaires... Sa création n'est pas automatique, il faut en faire la demande écrite auprès de la direction des ressources humaines de l'établissement.

“La CFTC vous conseille”

Son utilisation obéit à certaines règles :

Le CET (Compte épargne-temps) peut être alimenté par :

- le report de congés annuels (20 jours minimums de congés annuels doivent être pris dans l'année) ;
- le report d'heures ou de jour de réduction de travail ;
- le report d'heures supplémentaires non indemnisés et non récupérées.

Dès le 1^{er} jour versé sur le CET, l'agent peut l'utiliser sous forme de congé.

Dès que le socle des 20 jours est atteint, l'agent bénéficie d'un droit d'option partir du 21^{ème} jour.

Le plafond global limite est de 60 jours. La **CFTC RAPPELLE :** Un Agent de la fonction publique a le droit de disposer de son droit au repos, congés annuels ou RTT, quand ils ont été validés et accordés par l'administration. La décision N°96PAO2305 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 1^{er} décembre 1998 a précisé qu'un employeur public ne peut pas mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir travailler pendant un congé annuel qui lui a régulièrement été accordé.

Des moyens devront être mis à disposition des cadres et



© Fotolia



© Fotolia

du personnel en mensualités de remplacement suffisant pour assurer la qualité et continuité des soins des patients des établissements. Il faut refuser les plannings d'été qui auraient pour effet d'affichage de masquer les réalités imposées des 12 heures dans les services et l'EHPAD. Même et nous le savons bien que de plus en plus elles sont réclamées par les soignants, l'organisation du travail en 12h n'est pourtant à l'origine qu'une dérogation, prévue par un décret du 4 janvier 2002 (article 7), dans le cas où « les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence ».

Nous constatons tous que de nombreux établissements sont en pleine restructuration de moyens financiers exigée par la nouvelle gouvernance. Aujourd'hui beaucoup d'administrations remettent en cause les avantages locaux existants.

« **La CFTC dit NON à tout nouveau recul** »

La **CFTC** appelle les cadres à ne pas accepter ce recul en matière de prise en charge des soins des patients, personnes âgées et handicapés et en matière de sécurité. Nous devons tous nous mobiliser en permanence pour éviter toute diminution des moyens humains, matériels et financiers.

A savoir : Les directions sont responsables de l'organisation des services et donc de la gestion des personnels. De plus elles doivent, obligatoirement, préserver la santé, la sécurité au travail de l'ensemble du personnel.

Contact : Christian Cumin, ccumin@cftc-santesociaux.fr

Christian Cumin
Secrétaire Fédéral Adjoint

**La CFTC défendra,
toujours, tous
les professionnels
des établissements
publics, contre
le non respect
des dispositions
réglementaires en
vigueur et prônera
toujours le droit
à la qualité de vie au
travail et la qualité
des prises en charge
des soins
des patients,
et des résidents.**



LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a créé le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP).

Ce dernier est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Il est assuré par des conseillers de certains organismes.

Un conseil en évolution professionnelle pour qui ?

Le Conseil en Evolution Professionnelle est **accessible à tout actif** :

- salariés du secteur privé ;
- personnes en recherche d'emploi ;
- travailleurs indépendants, artisans, professions libérales, auto-entrepreneurs ;
- salariés du secteur public (fonctionnaires, titulaires, contractuels ou vacataires) ;
- les jeunes sortis du système scolaire sans qualification ni diplôme.
- **À noter** : lorsque l'étudiant ou le retraité occupe un emploi, celui-ci peut recourir au conseil.

A quoi sert le Conseil en Évolution Professionnelle ?

Il consiste en une véritable **offre de services** en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de

projets professionnels, **confidentielle et accessible à chaque actif**.

Chaque actif bénéficie dans ce cadre de **l'appui pédagogique d'un conseiller lui permettant de faire des choix professionnels éclairés et autonomes**. Cette aide lui permettra de mieux appréhender son environnement professionnel, l'évolution des emplois et des métiers sur son bassin d'emploi ainsi que les services et les prestations susceptibles d'être mobilisés.

Plus précisément, le CEP est structuré sur trois niveaux, à mobiliser en fonction de la situation et du besoin du salarié :

1 un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle : il s'agit d'analyser la demande, d'ouvrir l'accès à de l'information sur les métiers, le marché du travail et les formations. Il doit permettre de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

2 un conseil visant à définir son projet professionnel : il s'inscrit dans une démarche dynamique et répétée. Il est adapté à la situation de la personne, à son besoin et à son degré ainsi qu'à ses aspirations. Il doit

permettre au bénéficiaire d'identifier ses compétences, en particulier celles qui seraient transférables dans une perspective de mobilité professionnelle, et celles à acquérir pour améliorer sa qualification.

3 un accompagnement dans la mise en œuvre du projet :

lorsque le projet d'évolution professionnelle de la personne et la stratégie associée sont formalisés, le bénéficiaire et le conseiller co-construisent un plan d'actions pour en faciliter la concrétisation (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF). Le plan de financement étant consubstantiel à la définition du plan d'actions, il appartient au conseiller en lien avec le bénéficiaire de vérifier la faisabilité de son projet. Lorsque le plan d'actions requiert l'aménagement d'un parcours de formation (ex. : au regard d'une validation partielle des acquis de l'expérience - VAE) ou d'une prestation de services (ex. : bilan de compétences), le conseiller prend contact avec le financeur et/ou le prestataire, et étudie avec eux les possibilités d'adaptation de la durée, du contenu et, le cas échéant, du coût de la formation ou du service. Si des éléments viennent remettre en cause



Textes de référence :

- **Code du travail** : article L6111-6
- Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (Article 22).
- Arrêté du 16 juillet 2014 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle.

le projet d'évolution professionnelle, le conseiller aménage et adapte le plan d'actions.

Ces différentes étapes n'ont pas vocation à être toutes systématiquement mises en œuvre. Cela dépendra des souhaits et des besoins du bénéficiaire. A titre d'exemple, une personne peut souhaiter simplement un temps d'échange avec un conseiller pour prendre du recul sur sa situation professionnelle sans mobiliser de services d'appui à la formalisation d'un projet d'évolution professionnelle. A l'inverse, la personne se présentant avec un projet d'évolution professionnelle abouti et l'identification de la formation nécessaire à sa réalisation pourrait directement solliciter un conseiller sur la validité de son projet de formation et l'assistance à l'ingénierie financière. Le conseil en évolution professionnelle donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse (sur les niveaux 2 et 3). Le

bénéficiaire est destinataire d'un document récapitulatif, outre les services dont il a bénéficié, la description de son projet d'évolution professionnelle, la ou les stratégies envisagées pour le mettre en œuvre et le plan d'actions lié comprenant, le cas échéant, le parcours de formation envisagé.

Comment mobiliser le conseil en évolution professionnelle et qui contacter ?

En fonction de son besoin, **chaque actif peut prendre l'initiative de mobiliser un conseil en évolution professionnelle** dans de multiples configurations, soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise. **Le salarié n'a pas besoin de demander l'accord à son employeur.** Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son **entretien professionnel**. Tous les 2 ans (à compter de la date d'entrée dans l'entreprise), l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur destiné à

accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et à identifier les formations qui peuvent y contribuer.

La personne qui souhaite bénéficier du CEP s'adresse, selon sa situation, à **l'un des organismes habilités** à le délivrer :

- Pôle emploi ;
- l'Apec (l'Association pour l'emploi des cadres) ;
- les missions locales (pour les jeunes de 16 à 25 ans sortis du système scolaire sans qualification) ;
- le Fongecif ;
- le CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- un des opérateurs régionaux désignés par la région.

L'accompagnement de la personne dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (entretien, conseil et accompagnement) est gratuit et réalisé sur le temps libre. Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir les conditions dans lesquelles celui-ci peut-être mobilisé sur le temps de travail.

Vincent Darras
Service juridique

JOURNÉE D'UNE PERMANENTE À LA FÉDÉRATION CFTC SANTÉ SOCIAUX

Vu de loin, la vie de permanent est souvent idéalisée. Pour en savoir plus, nous avons suivi la journée type d'une permanente...

L'aube se lève...
Lepermanet
dort du sommeil
du juste...



5h30 : Driiiiing
le réveil sonne!



Déjà !!! Vite !!
Debout le TGV
ne m'attendra
pas!!

6H : Une préparation qui ne laisse rien au hasard



Donner
à manger
au chat.

Penser à
la carte SNCF,
les tickets
de métro?

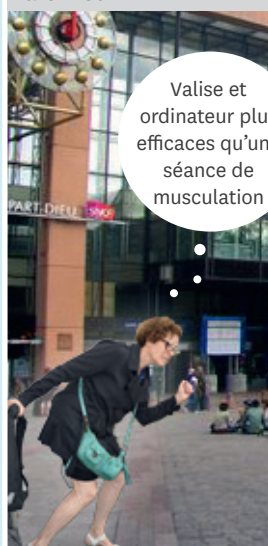
Ai-je bien pris
le parapluie?

Pas
le temps
de ptit dèj,
je prendrai
un café dans
le train.

Faut
rentrer
le linge il doit
être sec.

Sensibilité
dentaire et hygiène
buccodentaire
prochaine nég.

6H50 : Un timing précis
pour arriver à la Gare
Part Dieu



Valise et
ordinateur plus
efficaces qu'une
séance de
muscultation

7h05 : du TGV à la FD,
il y a parfois des ratés



J'ai raté
le train, vite,
changer
le billet

8H30 : une
séance
de travail
dans
le train



Organiser
la réunion
de DS

Rédiger
la profession
de foi pour les
élections

Répondre
aux mails

Préparer
l'actualité pour
le Conseil et
le Bureau

Appeler les
négociateurs
pour préparer
la prochaine
CPN

Lire
l'accord

Finaliser la mise
en place du salon
santé au travail

Répondre aux
questions des
adhérents

9H15 : le voyage continue, les joies du métro parisien

La RATP et la loi accessibilité c'est pas pour demain



Encore 30 marches, 150m de couloir, 20 marches et je revois le ciel ouf! Je tiens le bon bout!

9H50 : 500 calories dépensées, un compte rendu rédigé et 30 mails traités plus tard.....



Ça y est, arrivée à la Fédération!!

Urgence immédiate les cabinets!!! *

* Cabinets...médicaux bien sur! What did you expect?

10H30: Au bureau



Ne quitte pas Philippe je suis sur une autre ligne.....

Oui mon Guillaume tu mets le produit dans le lave vaisselle et tu appuies sur le bouton «On»

Ok Gladys la virgule, le point d'exclamation, on met la majuscule... et je signe

11H45 : Article VHS, une terrible pression !



Salut Fred! L'article pour le VHS ?

Oui oui !! biensur qu'il est prêt. Je finis de le relire et je te l'envoie.

12h30 : un déjeuner équilibré



13H30 : en route pour les négociations



Métro ligne 7, changement Opéra, ligne 14 arrêt Bibliothèque F Mitterrand, puis tram T2, arrêt Diderot. Arrivée dans 50 minutes si tout va bien

Vite négociation à la Croix Rouge

14H50 : Réunion de négociation



Allo Président ? ils ne veulent rien lâcher sur les salaires

Ok Président on quitte la table des négociations.

19h : retour à la FD



Hou hou y a quelqu'un ???... Sont tous partis!!

19h45 : un moment de détente

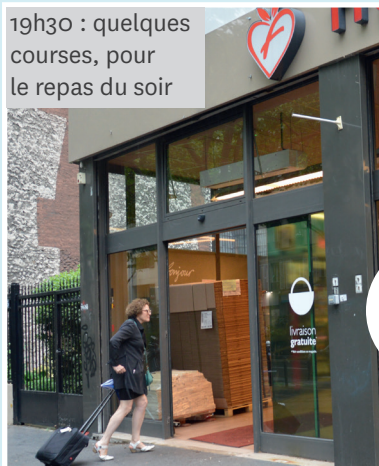


Bon ben tant pis! Je vais arroser mes plantes

Suite...

Suite...

19h30 : quelques courses, pour le repas du soir



20h : Après l'effort le réconfort : le cours de yoga



Zénitude après une journée normale de permanente

23h : Un repos bien mérité. Si certains comptent les moutons pour s'endormir d'autres comptent...



1 négo, 2 négos, 3 négos.....ZZZZZZZZ
1 pharmacie,

2 pharmacies,
2 labo bio, 3 service de santé au travail,.....
ZZZZZZZZZZ

FIN

© Nathalie Pallard

Toute ressemblance avec des personnes existantes ou ayant existé n'est purement pas fortuite.

PORTRAIT DU PERMANENT À LA FÉDÉRATION CHEZ LES SANTE SOCIAUX

Florence Maury, une militante investie.

Permanente fédérale depuis un peu plus de deux ans, je suis détachée à temps plein de mon établissement d'origine le Centre Hospitalier Saint Joseph Saint Luc (FEHAP) de Lyon.

Initialement négociatrice pour la FEHAP avec Denis Lavat, il m'a été attribué également dans le cadre du secteur privé non lucratif le suivi de la convention d'entreprise de la Croix Rouge Française et de l'accord OETH. Depuis Juin 2015, je suis en charge des six conventions collectives du secteur privé lucratif : cabinets médicaux, cabinets dentaires, thermalisme, pharmacies d'officine, laboratoires de biologie, services de santé au travail ; ainsi que de UNICANCER secteur privé non lucratif.

L'ensemble de ces conventions représente un grand nombre de salariés avec des problématiques et des spécificités propres à chacune. Certaines ont

“ Cette mission me permet de mettre en pratique les valeurs de la CFTC. ”

une équipe de négociateurs, d'autres n'ont pas de négociateurs de branche. Le nombre de réunions est important aux quatre coins de Paris.

Mère de deux enfants, à 55 ans, j'ai choisi ce poste de permanente fédérale parce que cela relevait du challenge. Ce nouveau métier de négociatrice me permet la mise en pratique des valeurs que je porte au travers de mon engagement à la CFTC au service des salariés de ces différentes conventions collectives.



© D. R.

Lorsqu'une restructuration se glisse dans les orientations stratégiques, comment peut réagir le C.E. ?

Chaque année, le C.E. est informé et consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise à l'horizon de trois ans et ses impacts sur l'emploi, les compétences et les orientations de la formation professionnelle.

Par ailleurs, le C.E. est consulté ponctuellement sur les projets de restructuration, notamment lorsqu'ils conduisent à une compression d'effectifs.

Il y a une ambiguïté dans le Code du travail qui laisse à penser qu'un projet de restructuration pourrait être présenté au Comité d'Entreprise dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques.

L'article L.2323-1 du Code du travail stipule en effet que « [Le Comité] est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise [...], **lorsque ces questions ne font pas l'objet des consultations prévues à l'article L. 2323-6** ».

Pour rappel, l'article L.2323-6 du Code du travail, issu de la loi Rebsamen, précise les trois consultations annuelles récurrentes du C.E. : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière et politique sociale, emploi et conditions de travail.

La consultation sur les orientations stratégiques doit permettre un échange sur les options de l'entreprise entre le Comité et la Gouvernance de l'entreprise, en vue notamment d'adapter les emplois et compétences avec les besoins futurs identifiés.

Une restructuration est quant à elle une des mesures qui permet de mettre en œuvre à court terme **la stratégie finalement décidée** par la Gouvernance. Elle ne peut donc pas être confondue avec **les orientations stratégiques envisagées** à moyen terme et soumises à l'avis du C.E.

Entre orientations stratégiques et restructuration, les conséquences sociales sont aussi bien différentes : la GPEC est l'outil d'accompagnement des orientations stratégiques alors que licenciements et modifications des contrats de travail rythment souvent les restructurations.

C'est notamment parce que les conséquences sociales immédiates sont bien différentes que le C.E. doit veiller à distinguer les orientations stratégiques des restructurations, et exiger deux consultations distinctes. Car la tactique du C.E. sera elle aussi bien différente au cours de ces deux consultations.

Pour ces consultations, la loi prévoit que le CE puisse se faire assister d'un expert. Que ce soit un expert « libre » rémunéré par le CE en cas de restructuration ou un expert-comptable payé à 80% par l'employeur en cas d'examen des orientations stratégiques, des outils existent et sont à disposition des Comités pour exercer leurs prérogatives.

Pour renforcer votre rôle de partenaire social,
notre accompagnement stratégique et opérationnel



Expertise économique et sociale

Contact : 02 38 73 98 01 - 06 71 23 21 33
www.metis-expertise.fr – info@metis-expertise.fr

PORTRAIT DE NÉGOCIATEUR

PYM, SUPER HÉROS CHEZ LES SANTE-SOCIAUX

Marvel l'a inventé, la CFTC la retrouvé.



© D.R.

Le vrai Pym Marvel



© D.R.

La Pym mobile.



Les santé sociaux ont un super héros en leur sein. Mais comme tout le monde le sait un super héros c'est discret, secret... Il voyage dans un drôle de véhicule interstellaire... Ses yeux laser «voient elle», «voyelles» parce que c'est un poète à ses heures... Il possède plusieurs costumes. Mais celui qui lui va le mieux est celui de **négociateur qu'il porte digne-**

*CISME : Centre Interservices de Santé et de Médecine du travail en Entreprise

ment à la table des négociations du CISME.

Ce que vous ne voyez pas sur la photo, c'est qu'il arbore le petit ruban rouge à la boutonnière. Notre super héros est **Chevalier dans l'Ordre national de la Légion d'honneur !**

Il enchaîne sans faillir réunions, négociations, déplacements, salon professionnels, tout en assumant son job et sa vie de famille : un super héros je vous dis !

Il vous défend, salariés de la santé au travail, et on peut dire que ça s'apparente vraiment aux travaux d'Hercule!! parce que la négociation au CISME c'est compliqué.

Très humblement il vous dira appelez-moi Pym. Et cela lui va bien.

La CFTC est fière de compter parmi ses négociateurs **Pierre Yves Montéléon.**

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU VAL D'OISE SYNDICAT PUBLIC

Le 17 mai 2016 s'est tenue à Pontoise l'Assemblée Générale du Syndicat **CFTC** Santé-Sociaux du Val d'Oise en présence de **Monsieur Jean-Marie Faure**, président de la Fédération à Paris.

Cette rencontre conviviale a été l'occasion de souligner le dynamisme de ce syndicat qui a permis la création de neuf sections sur ce département : Beaumont/St-Martin-du-Tertre, Gonesse, Louvres, Luzarches, Marly-la-Ville, Pontoise, Taverny, Viarmes ainsi qu'une section Cadres. Fort de cette motivation, le Syndicat **CFTC** Santé-Sociaux du Val d'Oise a ainsi pu présenter des listes pour l'ensemble des CTE, CAPL et CAPD aux dernières élections professionnelles de décembre 2014.

Il a été procédé à l'élection de douze nouveaux Conseillers départementaux qui assureront un mandat de quatre ans ainsi que d'un nouveau Bureau dont les élus sont :



Le nouveau Bureau élu se compose de :

- **Présidente** : Mme Metay Jasmine.
- **Vice-Président** : M. Dehmani Idriss.
- **Secrétaire Générale**: Mme Bayi-Bayi Marceline.
- **Secrétaire Général adjoint**: M. Monnerville Luc.
- **Trésorière** : Mme Beels Cécile.
- **Trésorière adjointe** : Mme Bruyas Sandra.
- **Secrétaire Administrative** : Mme Boutin Isabelle.

Jasmine Metay

Présidente du Syndicat

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE CHARENTE MARITIME

Le 26 mai dernier, 40 militants se pressaient dans la salle du Vélodrome à La Rochelle afin de participer à l'AG du Syndicat **CFTC** Santé Sociaux 17. Cette après-midi s'est déroulée dans une ambiance conviviale, fraternelle et studieuse pour analyser le travail syndical des 4 années écoulées et surtout pour préparer le schéma organisationnel 2016/2020. Le président fédéral **Jean Marie Faure** préside l'AG entouré de Fabienne Frei présidente de l'UR Poitou Charente et de Jean Philippe Rambaud Secrétaire Général del UD 17. Les responsables des sections mirent en évidence un bilan particulièrement favorable de l'action syndicale 2012/2016, tant par le nombre d'adhérents doublé en 4 ans que par le nombre de victoires électorales, sur le secteur public où la **CFTC** est devenue la 1^{ère} force syndicale dans les hôpitaux de Rochefort (1200 salariés) et La Rochelle, (3700 salariés). **L'implantation d'une section au Centre hospitalier, Marennes** est la preuve que "l'impossible n'est qu'une question de temps". Toutefois les participants ont validé le fait qu'une marge de progression est souhaitable dans le secteur privé, où seul le nombre d'adhérents AS-MATS (Assistants maternelles) grâce aux référentes, progresse significativement. La présentation de la motion d'orientation est apparue pour les participants ambitieuse et réalisable... en effet, l'équipe départementale élue lors de l'AG s'est donnée pour mission de **doubler** le nombre

de ses adhérents ! Les pistes d'actions sont la poursuite du développement du secteur public et le développement du secteur privé avec une équipe dédiée et des moyens matériels identifiés. La formation des militants est aussi le cœur de la réussite **CFTC** Santé et Sociaux 17. Le bilan financier et la motion d'orientation ont été approuvés à l'unanimité. Le président et le secrétaire général élus ont remercié les équipes des sections sans lesquelles ce dynamisme syndical ne serait pas possible. Les militants sont repartis heureux de ce temps de partage et auront à cœur de favoriser la victoire de la **CFTC** lors de chaque élection et prochainement lors des élections TPE de décembre 2016.

Le nouveau Bureau élu se compose de :

- **President** : Jean-Claude Lartigue
- **Vice président** : Nadine Alliot, Nathalie Mege
- **Secrétaire général** : Eric Bachelier
- **Secrétaires généraux adjoints** : Julien Bondeux
Sandrine Pinotti
- **Trésorière** : Marie-Claire Faurebrac
- **Trésorière adjointe** : Vanessa Rauch
- **Membres du bureau** : Cecile Bethes Arnault, Laurent Dousset, Dominique Guesdon, Michael Terranova

Jean-Claude Lartigue

Président du Syndicat

BLAGUE SYNDICALE

À la **CFTC**, nous avons conscience qu'il est difficile d'être militant. Le travail au quotidien de nos militants est souvent peu connu et valorisé. De nombreux clichés circulent dans notre société sur le syndicat et les syndicalistes.

À la **CFTC Santé Sociaux**, nous pensons qu'il est important de savoir rire de cela. Notre rubrique blague syndicale mettra en valeur les meilleures blagues sur les syndicats. N'hésitez pas à nous les faire parvenir.

Comment appelle t-on une journée de grève pour un syndicaliste ?

Réponse : une journée d'action.

LECTRICE, LECTEUR,

**DANS LE PROCHAIN VHS,
UN ESPACE POUR VOUS**

Une actualité dans votre section, votre syndicat...
Le VHS est aussi votre outil de communication.

Adressez-nous, vos projets d'articles :
communication@cftc-santesociaux.fr



AGENDAS 2016-2017

Cette année, la CFTC met à disposition de ses syndicats qui le souhaitent la possibilité de commander des agendas pour leurs adhérents.

Conditions de vente : Les prix unitaires s'entendent frais d'envoi et de préparation compris.

- 1- Les stocks étant limités, les commandes seront traitées par ordre d'arrivée.
- 2- Le présent bon de commande, accompagné du règlement, est à adresser à :
Fédération CFTC Santé Sociaux - Gladys Page -
34 quai de la Loire - 75019 PARIS, avant le 30/09/2016
- 3- Les commandes seront traitées et expédiées au plus tard le 21/10/2016
- 4- La facture vous sera adressée à partir du 02/11/2016



BON DE COMMANDE AGENDAS 2017

CODE SYNDICAT SS

INTITULE

ADRESSE DE LIVRAISON.....

ADRESSE DE FACTURATION

AGENDAS	Prix unitaire TTC selon quantité			
	De 2 à 5	De 6 à 10	De 11 à 20	21 et plus
8,8 x 17 cm	6,40€	5,90€	5,50€	5,30€
16 x 24 cm	8,70€	8,50€	8,20€	8€

VOTRE COMMANDE ICI

AGENDAS	Quantité demandée	Prix unitaire	Total par article
8,8 x 17 cm			
16 x 24 cm			
TOTAL DE LA COMMANDE			

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.

**ASSISTANT
MATERNEL**

**Vous avez
aussi vos
élections !**

EN DÉCEMBRE 2016 **ÉLECTIONS TPE***
VOTEZ CFTC



*** Très Petite
Entreprise**

WWW.CFTC-SANTESOCIAUX.FR

facebook.com / CFTCsantesoc - twitter : @CFTCsantesoc

34, quai de la Loire 75019 Paris - 01 42 58 58 89 - fede@cftc-santesociaux.fr

