

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

2022 : La CFTC se renouvelle

Aide à domicile :
Les négociations difficiles

La suractivité : une fatalité au
centre hospitalier de Mayotte



LA CFTC PREND UN NOUVEL ENVOL



Syndicat

cftc

LE LOGO CHANGE, LES VALEURS RESTENT

L'APPLICATION CFTC BIENTÔT DISPONIBLE SUR VOTRE ORDINATEUR



MI-MARS
CONNECTEZ-VOUS À
CFTC l'App
DE VOTRE PC !

- Poser vos questions sur le forum,
- Lire les actualités de la CFTC,
- Consulter les petites annonces...

TOUT CELA EST DÉSORMAIS
POSSIBLE DE VOTRE TÉLÉPHONE
OU DE VOTRE ORDINATEUR.

Cette application a été pensée pour tous, que vous soyez adhérents ou non, pour se retrouver, renforcer les liens, et être solidaires. Parce que ce sont les valeurs de la CFTC.

PARTAGER L'APPLICATION

En cas de problème, contactez-nous sur contact-app@cftc.fr



NOUS L'AVONS VOULU BLEU, DU BLEU QUI NOUS CARACTÉRISE... NOUS L'AVONS VOULU EN MOSAÏQUE, À L'IMAGE DU MOUVEMENT CFTC...

Par ces mots, Cyril Chabannier, Président confédéral, a voulu résumer ce qui caractérise notre ADN **CFTC**. Avec ce nouveau logotype, le 4^{ème} en 103 ans d'existence, la **CFTC** rajeunit son image. Elle est plus visible (et lisible) tout en conservant deux marqueurs forts de son identité : la couleur bleue et la colombe.



© Fanny Maréchal

Cette identité, nous y sommes toutes et tous attachés. Elle s'appuie sur des valeurs que nous avons à cœur de défendre : la dignité de la famille, un juste équilibre entre les libertés individuelles et les contraintes sociétales... Le bleu signifie vérité, confiance et sécurité. Il est le reflet de ce qui fait notre force.

Notre colombe est désormais tournée vers l'avenir et non plus vers l'arrière, vers le passé. Nombre d'entre nous n'avons connu que ce logo, dont la 1^{ère} version a pris son envol à la fin de la décennie 80. Au-delà de son symbolisme traditionnel – amour, paix, espoir et salut – elle se veut le reflet de notre identité et des valeurs que nous défendons.

Il nous appartient maintenant de nous approprier ce nouveau logo, de l'utiliser largement au travers de nos publications, de nos supports de communication. La campagne relative aux élections de la Fonction publique doit être un des principaux vecteurs de diffusions pour nous en 2022. Nous devons faire connaître à nos collègues l'identité nouvelle de la **CFTC**, expliquer ce qu'elle représente, comme le précise notre Président confédéral :

“...à l'image du Mouvement CFTC, comme le reflet constitué de ces dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui œuvrent au quotidien sur le terrain. Avec leurs myriades de parcours, de métiers, d'appartenance géographique, ils savent se réunir autour des mêmes valeurs, celles de la CFTC. C'est cette force d'être, d'être un collectif porteur de liens et de sens résolument tourné vers l'avenir...”

Sachons-nous en emparer pour faire connaître et reconnaître ce logo au plus grand nombre. Cette visibilité est déjà une victoire !

À l'heure où j'écris ces lignes, en ces temps troublés que nous vivons, j'espère que cette colombe, symbole universel de paix, d'humanité et d'amour va s'imposer dans l'esprit de ceux qui nous amènent guerre et désolation. ■



Patrick MERCIER
Président Fédéral

**ÊTRE BIEN
AU TRAVAIL
DEVRAIT
ÊTRE
NORMAL !**

**C'EST DEVENU
UN DÉFI**

**Avec la
CFTC'est
possible**



Syndicat

cftc

Fédération Santé Sociaux

Fédération CFTC Santé Sociaux :

- 34, quai de la Loire 75019 Paris •
- Téléphone : 01 42 58 58 89 •
- www.cftc-santesociaux.fr •



En 2022 : la **CFTC** change de logotype.



Aide à domicile : difficiles négociations.



La **CFTC** demande une reconnaissance pour tous.



Le 2 & 3 avril se réuniront les coureurs et marcheurs au Trail de Caudry.

ÉDITO :

→ LA CFTC SE RENOUEVELE3

VIE CONFÉDÉRALE :

→ 2022 : LA CFTC CHANGE DE LOGO 6/7

VIE FÉDÉRALE :

→ LA SURACTIVITÉ, UNE FATALITÉ AU CENTRE HOSPITALIER DE MAYOTTE 8/9

AIDE À DOMICILE :

→ DIFFICILES NÉGOCIATIONS10/11

JURIDIQUE :

→ NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE SPE12/13

ACTUALITÉ :

- FAIRE PART DE NAISSANCE :
SYNDICAT SANTÉ SOCIAUX DES ARDENNES..... 16
- OETH REVENDIQUE LE DROIT À SA DIFFÉRENCE 16
- LES OUBLIÉS DU SÉGUR18/19
- EHPAD : À QUAND LES ACTES ?..... 20/21

FORMATION SYNDICALE & CALENDRIER :

- LES FORMATIONS REPRENENT..... 17
- CALENDRIER DES RÉUNIONS..... 17

VIE DE LA FÉDÉRATION :

- TRAIL DE CAUDRY : C'EST REPARTI22
- NOUVEAUX VENUS À LA FÉDÉRATION :
BRUNO DELHOMME & GUILLAUME SCHOONHEERE.....23

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 :

PATRICK MERCIER

N° C.P.A.P. 1125 S 07601
ISSN 1779-6458

Prix du numéro : 1€ - 55^{ème} année
Imprimerie de la Centrale - 62302 LENS
Tél. 03 21 69 88 44 - Fax 03 21 69 88 40



2022 : LA CFTC C

1919

NAISSANCE
DE LA CFTC

1928



1945



1986



1989



HANGE DE **LOGO** !

1992



2005



2022



Nous l'avons voulu bleu, du bleu qui nous caractérise. Pas n'importe quel bleu, celui qui dit « le progrès, les rêves, les lumières et les libertés »...

Nous l'avons voulu en mosaïque, à l'image du Mouvement **CFTC**, comme le reflet constitué de ces dizaines de milliers de femmes et d'hommes qui œuvrent au quotidien sur le terrain. Avec leurs myriades de parcours, de métiers, d'appartenance géographique, ils savent se réunir autour des mêmes valeurs, celles de la **CFTC**.

C'est cette force d'être, d'être un collectif porteur de liens et de sens résolument tourné vers l'avenir, que nous avons voulu incarner dans notre nouveau logo.* ■

Cyril Chabanier
Président confédéral

* Source <https://www.cftc.fr/actualite-la-cftc-change-de-logo>

LA SURACTIVITÉ

UNE FATALITÉ AU CENTRE HOSPITALIER DE MAYOTTE



Le Centre Hospitalier de Mayotte est connu pour son activité de Maternité qui est une des plus denses de France.

A côté de celle-ci, il ne faut pas oublier les autres secteurs qui ne sont pas moins inactifs. La situation de l'île sur le plan géopolitique créée des inégalités pour les autres îles qui composent l'archipel des Comores et surtout en matière de soins. Depuis des années, l'établissement fait appel à des renforts extérieurs pour combler le déficit en personnel qualifié.

La pandémie n'a pas épargné l'île comme partout ailleurs et les plans blancs n'ont fait qu'accentuer le compteur d'heures des agents pouvant aller de **200 heures à 300 jours, du jamais vu !**

Ce problème n'est plus conjoncturel mais bien structurel à cause d'un manque chronique de personnel et l'établissement n'a pas su investir comme il l'aurait dû dans la formation professionnelle.

Les agents sont exténués, sollicités à tout bout de champs, les changements de plannings inopinés sont légion, accompagnant une surcharge d'activité au quotidien dans une atmosphère lourde et pesante.

Afin de remettre tous les compteurs à zéro, la direction de l'établissement a eu la lu-

mineuse idée et sans concertation aucune avec les partenaires sociaux de payer tout ce quota d'heures sans aucune possibilité de récupération.

INADMISSIBLE POUR LES AGENTS, INADMISSIBLE POUR LA CFTC DU CHM.

L'argent ne fait pas tout le bonheur ! Comment est-il possible de s'imaginer qu'un hospitalier puisse travailler sans relâche, que le besoin de repos est secondaire ou à la limite de la banalité ! « Continuez à travailler puisque je vous paye » ! L'humain est-il devenu une machine productive de soins sans faille ?

La direction de l'établissement ne sait-elle pas ce que veut dire repos, qui figure pourtant dans les besoins fondamentaux de l'être humain si bien décrit par Virginia Henderson ?

La **CFTC** du CHM s'est farouchement opposée à cette méthode jupitérienne qui fait fi des



© DR CFTC



“ Un combat n’est jamais perdu, seule la résignation est une défaite ”

besoins de l’hospitalier et du droit de pouvoir disposer de ce qui lui appartient.

Toujours à la recherche du dialogue, La **CFTC** du CHM a fait des propositions à la direction de l’établissement afin de couper la poire en deux, être payé à hauteur de 50% et pouvoir récupérer à 50%.

Nos propositions ont été ignorées par la direction qui est restée droite dans ses bottes et a décidé avec mépris sa mesure. Face à ces faits, **La CFTC a été la seule organisation syndicale** en accord avec le personnel à appeler les hospitaliers à la grève et au débrayage dans les services.

Après 6 jours de manifestation, la direction du CHM est revenue à la discussion. Après un CTE extraordinaire, toutes les organisations syndicales représentatives sauf La **CFTC** ont voté le principe de paiement de ces heures de la discorde.

La pilule est amère et la peine sera double : perte des repos, augmentation des impôts ! Fatigabilité accrue, risque de burnout augmenté.

Dans le pêle-mêle des propositions, la direction propose que :

- Toutes les heures supplémentaires antérieures à 2022 soient majorées à hauteur de 50% ;
- Toutes les heures supplémentaires effectuées à partir de 2022 soient majorées à hauteur de 88%.

Faut-il se réjouir de ces propositions face au statisme des organisations syndicales autres que La **CFTC**, qui souhaitent que cessent les modifications intempestives de plannings, des rappels abusifs sur temps de repos ?... ■

CFTC Santé
Centre Hospitalier
de Mayotte

DIFFICILES NÉGOCIATIONS

DANS LE SECTEUR DE L'AIDE À DOMICILE



« Bonjour, je suis aide à domicile, mon patron ne me paye pas mes kilomètres, c'est normal ? »

© Monkey Business - AdobeStock

Avec l'augmentation du carburant, les appels reçus par les négociateurs CFTC se multiplient et commencent presque toujours comme cela.

L'aide à domicile ?

C'est quelle convention collective ?

- Si le salarié travaille en **association** c'est la convention collective de la **Branche de l'Aide à Domicile (BAD)** qui s'applique (21 mai 2010 – IDCC 2941).
- Si le salarié travaille dans une **Entreprise**, c'est la convention collective des **entreprises de Services à la Personne** (du 20 septembre 2012 – IDCC 3127).
- Si le salarié travaille en **chèque emploi service ou CESU** directement auprès d'un

particulier, **c'est la convention collective des Particuliers Employeurs de l'emploi à domicile (15 mars 2021 - IDCC 3239).**

- Si le salarié travaille **en mandataire dans une entreprise ou une association** dans une structure c'est également **la convention collective des Particuliers Employeurs de l'emploi à domicile**. Difficile de s'y retrouver pour les salariés, qui font souvent quelques heures en entreprises ou en association et complètent leur temps partiel avec du mandataire ou des chèques emploi service.

Mais revenons à la question de départ : « mon patron ne me paie pas mes kilomètres, c'est normal ? » en fait il y a deux aspects à prendre en compte : d'une part, l'indemnisation des km parcourus avec son véhicule personnel et, d'autre part, le temps pris par le salarié pour réaliser ces trajets.

Nous vous avons synthétisé la réponse pour chacune des conventions collectives :

- ▶ **Dans la convention du particulier employeur (pour le mode mandataire et les chèques emploi service).**
 - **Temps de déplacement :** Aucune indemnisation n'est prévue pour indemniser le temps entre 2 interventions.
 - **Frais de déplacement :** Aucune indemnisation n'est prévue pour indemniser les frais entre 2 interventions.
- ▶ **Dans les associations (Branche de l'aide à domicile BAD) :**
 - **Temps de déplacement :** payé comme du temps de travail effectif entre deux séquences de travail consécutives. Lorsque les séquences ne sont pas consécutives, le temps de déplacement est reconstitué et payé en temps de travail effectif.
 - **Frais de déplacement :** Indemnisation à 35 cts/km en voiture entre deux séquences de

travail consécutives. Lorsque les séquences ne sont pas consécutives, les frais de déplacement sont reconstitués et pris en charge.

▶ **Dans les entreprises de services à la personne :**

- **Temps de déplacement :** payé comme du temps de travail effectif (indemnisation supplémentaire si le trajet est supérieur à 45 mn ou supérieur à 30 km). Le temps d'attente inférieur à 15 mn est rémunéré également. Le temps d'attente supérieur à 15 mn n'est pas rémunéré.
- **Frais de déplacement :** Indemnisation à 22 cts du km en voiture.

À l'heure où les prix du carburant flambent, les indemnisations des frais de déplacement des salariés de l'aide à domicile sont bien dérisoires, il est temps que le gouvernement remette à plat le financement du secteur de l'accompagnement à domicile et que les salariés bénéficient d'indemnisations à la hauteur de leurs dépenses et de leur engagement professionnel et cela quelle que soit la convention collective applicable. ■

Aline Mougnot

Négociatrice Entreprise de services à la Personne

PS : En rappel, tous les frais kilométriques qui ne sont pas indemnisés par l'employeur (du domicile vers la 1^{ère} intervention ou de la dernière intervention de la demi-journée vers le domicile) ainsi que tous les trajets entre 2 interventions pour les salariés du particulier employeur sont à inclure dans les frais réels pour obtenir une déduction des impôts.

RÔLE DU CSE

DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Le rôle du comité social et économique (CSE) varie selon l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a les mêmes attributions que les délégués du personnel avaient auparavant.

Voici un récapitulatif utile des attributions d'un CSE dans une entreprise de 11 à 49 salariés :

RÉCLAMATIONS ET DÉFENSE DES DROITS

- ◆ Les membres élus du CSE ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans ce cadre, les membres du CSE sont les porte-paroles des salariés.
- ◆ Ils peuvent saisir l'inspection du travail d'une plainte ou d'une observation concernant l'application d'une règle légale inscrite dans le code du travail.
- ◆ Tout membre élu du CSE dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou

aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. Par exemple, le CSE peut utiliser ce droit d'alerte en cas de soupçons de discrimination ou de harcèlement moral ou sexuel.

ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ & SÉCURITÉ

- ◆ Le CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.
- ◆ Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. Ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins l'employeur (ou son représentant) et un membre élu du CSE.
- ◆ Les membres du CSE ont accès aux registres et documents relatifs à la santé et à



CODE DU TRAVAIL

© Pict Rider - AdobeStock

la sécurité. Il s'agit notamment des registres de contrôle technique, de sécurité et différents rapports dans le cadre de vérifications périodiques des machines utilisées au sein de l'entreprise le cas échéant.

◆ Depuis le 31 mars 2022, l'employeur doit présenter la liste des actions de prévention et de protection consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

◆ Tout membre élu du CSE dispose également d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et en cas de risque grave pour la santé publique ou l'environnement.

CONSULTATIONS PONCTUELLES

◆ Le CSE doit être informé et consulté en cas de projet de licenciement collectif pour

motif économique, sur les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle ou non et, à défaut de règles sur ce point dans un accord collectif applicable dans l'entreprise, sur la période de prise des congés et l'ordre des départs. Depuis le 31 mars 2022, le CSE est également consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

Un accord collectif peut prévoir des dispositions plus favorables, c'est-à-dire notamment un rôle plus accru du CSE.

Textes de référence :

articles L. 2312-5 • L. 2312-59 • L. 2312-60 • L. 1233-8 • L. 1233-28 • L. 1226-2 • L. 1226-10 • L. 3141-16 • L. 4121-3 et articles R. 2312-1 et suivants du code du travail. ■

Eugénie Santiago
Juriste

KLÉSIA

Pro

SOCIAL



VOUS INFORMER SUR LA PROTECTION SOCIALE

En tant qu'**employeur, délégué syndical d'entreprise** ou **partenaire social de branche**, vous négociez et pilotez un contrat de complémentaire santé ou de prévoyance.

Vous souhaitez mieux comprendre l'environnement et l'actualité de la protection sociale, les initiatives prises en matière d'action sociale et de prévention de la part de KLESIA et ses partenaires. Vous voulez retrouver facilement la façon dont la santé et la prévoyance se déclinent dans votre branche ? Avec **KLESIA Pro Social** c'est dorénavant possible.

KLESIA Pro Social, c'est quoi ?

C'est une application mobile reliée à un site internet qui réunit **une veille réglementaire, des fiches techniques** afin de retrouver et partager facilement les notions de base, un **espace dédié aux adhérents des fédérations patronales et syndicales de chaque branche** dont KLESIA est partenaire.

Comment y accéder ?

- Vous pouvez **télécharger l'application** à partir d'un smartphone Apple ou Android.
- Vous pouvez également **consulter le contenu de l'application** et effectuer vos démarches d'accréditation de l'espace dédié aux branches **à partir du site internet suivant : <https://www.klesiaprosocial.fr/>**

Pour accéder à l'espace branches, cliquez sur celle qui vous intéresse, inscrivez-vous en remplissant le formulaire proposé en précisant le nom de votre entreprise, la fédération patronale ou syndicale dont vous dépendez et la branche à laquelle vous souhaitez accéder. Vous recevrez un mail dès que nous aurons effectué votre accréditation.

**Télécharger dès à présent
l'application via**

Pour Apple



Pour Android



- Prenez le QR Code en photo avec votre smartphone
- Pensez à installer une application de lecture des QR Code au besoin
- Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter l'assistance KPS à l'adresse suivante : assistance.KPS@klesia.fr



Être assureur d'intérêt général c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général

SYNDICAT CFTC SANTÉ SOCIAUX DES ARDENNES

La Fédération **CFTC** Santé Sociaux et l'Union Départementale des Ardennes sont fiers et heureux de vous annoncer la naissance de leur nouvelle structure départementale.

En effet, ce mercredi 16 Mars 2022, les adhérents **CFTC** des Ardennes se sont réunis afin de constituer le Syndicat **CFTC** Santé Sociaux des Ardennes. Le conseil du syndicat est composé de 9 personnes. La Fédération félicite les nouveaux membres du Conseil pour leur élection. Ils ont désigné pour piloter le syndicat :

- **Joris Mouny** – Président ;
- **Nicolas Bussiere** – Secrétaire Général ;
- **Myriem Baaziz** – Trésorière.



© DR CFTC - Cirodellia - ADobeStock

Notre Fédération apportera tout son soutien pour leur permettre de se développer et nous ferons tout notre possible pour qu'ils puissent participer activement à la vie de nos branches professionnelles. ■

Frédéric Fischbach,
Secrétaire Général

OETH REVENDIQUE LE DROIT À SA DIFFÉRENCE

L'année 2022 est marquée par la présidence de la CFTC à la tête de l'association. Année importante avec la renégociation de l'accord et un travail de convergence avec l'AGEFIPH.



2021 a été l'année des 30 ans de l'association OETH qui intervient dans la compensation du handicap, la formation, la reconversion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et l'accompagnement de toutes les initiatives des entreprises du secteur sanitaire et médico-social en matière de politique du handicap.

Créée en 1991 à l'initiative de la FEHAP et des partenaires sociaux, dont la **CFTC**, l'association peut aujourd'hui revendiquer de bons résultats avec un taux d'insertion qui « flirte » avec les 6%. Elle a une réelle expertise en matière de politique d'emploi pour les 17900 établissements adhérents à l'association et leurs 600.000 salariés. Les changements de réglementation mettent en péril une association qui a fait ses preuves et qui

revendique son expertise dans le secteur sanitaire, social et médico social.

L'année 2022 est marquée par la présidence de la **CFTC** à la tête de l'association. Année cruciale, car il s'agit d'une année de renégociation de l'accord, l'actuel se termine le 31 décembre 2022.

Un nouvel et dernier accord, selon la législation en vigueur, doit être mis en place au 1^{er} janvier 2023 pour une durée de 3 ans.

En parallèle, c'est un important travail de convergence des offres et services avec l'AGEFIPH qu'il faut mettre en place, car le rapprochement est avec cet organisme ; même si l'objectif de l'association est bien de continuer à travailler aux côtés de l'AGEFIPH au-delà de l'accord 2023/2025. ■

Florence Maury
Secrétaire Fédérale adjointe

FORMATION SYNDICALE

Les beaux jours arrivent et nous devons profiter de ce renouveau pour encore plus de motivation dans nos missions respectives. Les formations reprennent peu à peu de l'élan, et je profite de cette page pour vous informer qu'il reste des places à pourvoir dans les formations suivantes :

- Sensibilisation santé au travail.....3-4 mai
- Prévention des tms7-8-9 juin
- Négociations collectives...13-14-15-16 juin

La formation reste un atout essentiel pour accomplir nos mandats et je vous invite à reprendre le VHS N°323, visiter le site confédéral rubrique Formation, via votre espace adhérent, pour vous inscrire aux sessions qui vous intéressent.

Au plaisir de vous recevoir très prochainement à la Fédération, nous restons à votre écoute pour tous renseignements. ■

Dominique Visticot
Responsable de formation

CALENDRIER DES RÉUNIONS

ASSEMBLÉES GÉNÉRALES, CONGRÈS...2022

SSSM311	Syndicat Santé sociaux de Haute Normandie	8 avril
SS97409	Syndicat multi départemental CFTC Santé Sociaux Public et Privé Réunion-Mayotte	13 avril
SSSM310	Syndicat multi départemental CFTC Santé Sociaux Occitanie	16 septembre

QUELQUES PETITS RAPPELS POUR LES RETARDATAIRES :

CODE SYNDICAT	NOM SYNDICAT	DERNIÈRE AG/ CONGRÈS	AG/CONGRÈS À PRÉVOIR EN 2022
SSSM37	Synd CFTC santé sociaux 16 79 86	08/06/2018	2 ^{ème} trimestre
SSSM34	Synd CFTC santé sociaux 54 55	25/05/2018	
SSSM35	Synd CFTC santé sociaux centre	13/04/2018	1 ^{er} trimestre
SSSM33	Synd CFTC santé sociaux 49 53 72 85	19/02/2018	

- La fréquence de cette réunion statutaire ne peut dépasser 4 ans.
- Au moins trois mois avant la date fixée, celle-ci doit être arrêtée par le Conseil et communiquée aux adhérents. La convocation, l'ordre du jour arrêté par le Conseil et l'appel de candidature au Conseil sont adressés à l'ensemble des adhérents (si AG) ou à l'ensemble des sections (si congrès) dans les mêmes délais.

LES OUBLIÉS DU SÉGUR

La CFTC demande
une même
reconnaissance
pour tous



PARIS





STRASBOURG

cftc
 Santé et sociale du Bas-Rhin

CHANSON OUBLIES DU SEGUR

<p>1/Emmanuel Macron Une augmentation De salaire nous exigeons Comme nos compagnons A même formation Franchement nous la méritons.</p>	<p>3/Michel Laforcade Via notre parade Nous t'sifflons cette sérénade Stoppe cette mascarade Avant qu'ça s' dégrade Sors nous vite de cette panade !</p>
<p>2/Olivier Véran On veut notre argent Que fait le gouvernement ? Pour nos résidents, Nous on est présents Nous sommes tous des soignants.</p>	<p>4/Un an est passé Et rien n'a changé On est vraiment excédés Toujours méprisés Non revalorisés Maint'nant stop, y en a assez !</p>

MANIFESTATION HOTEL DU DEPARTEMENT STRASBOURG LE 01 FEVRIER 2022 14H



EHPAD À QUAND LES ACTES ?

**La situation n'est pas nouvelle !
Depuis de nombreuses années,
les personnels et les représentants CFTC
tiraient déjà la sonnette d'alarme.**

La publication du livre de Victor Castanet « Les Fossoyeurs » a permis de faire découvrir au grand-public les dysfonctionnements existants dans certains établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) dans le secteur privé lucratif. Pourtant, les constats étaient connus, les élus et représentants **CFTC** Santé Sociaux avaient déjà signalé aux organismes de tutelles ces différentes problématiques et plus particulièrement des situations de maltraitements organisationnelles dans certains EHPAD quel que soit leur statut juridique (Public, Associatif, Lucratif).

En effet, le projet médico-social à l'origine des EHPAD a été mis à mal par l'arrivée de résidents plus âgés et présentant des pathologies de plus en plus lourdes.

Faute de moyens financiers suffisants, les politiques publiques budgétaires tendent à rationaliser l'organisation des établisse-

ments. La **CFTC** a constaté l'industrialisation de la relation avec les résidents se caractérisant par la recherche de standardisation des procédés.

Par ailleurs, les restrictions budgétaires ont conduit à une baisse des moyens et de facto à une réduction des effectifs, notamment au sein de professions paramédicales. Le temps de la relation sociale et humaine avec les résidents se raréfie. Ces difficultés provoquent une perte de sens des métiers exercés par les professionnels du Grand-Âge.

L'augmentation drastique de la charge de travail de ces professionnels, le ratio d'encadrement insuffisant dans les établissements, ainsi qu'un taux de sinistralité AT/MP déplorable dans la branche ont engendré un turnover élevé. À cela s'ajoute des offres de formation limitées ne permettant pas le recrutement nécessaire de personnel qualifié.



© Armypicca - AdobeStock

La **CFTC** regrette la succession des rapports (ex. : Libault - 2018, El Khomri - 2019) sans que des actes soient posés, et ce, malgré l'urgence de la situation. La **CFTC** demande leur application immédiate particulièrement en matière de rénovation des EHPAD, d'augmentation du nombre de soignants par résident, de rémunération ainsi que d'amélioration de conditions de travail.

La Fédération **CFTC** Santé Sociaux exige un plan d'action massif pour résorber la carence de personnels soignants et des formations qualifiantes adaptées, diversifiées et au plus près des besoins des personnes âgées. La **CFTC** s'élève et s'oppose aux formations qui incitent au glissement de tâches et n'offrent aucune forme de qualification et reconnaissance à leur sortie.

Pour finir, le contexte de vieillissement de la population nécessite d'opérer un changement majeur dans la prise en charge de la perte d'autonomie. La **CFTC** demande des moyens humains, matériels et financiers à la hauteur des enjeux du Grand-Âge.

Toutes ces mesures impliquent de trouver de nouvelles sources de financement pérennes pour la cinquième branche de Sécurité Sociale et de généraliser une couverture complémentaire dépendance afin d'offrir à nos collègues de meilleures conditions de travail et une meilleure rémunération tout en offrant une prise en charge de qualité à nos aînés respectant leur individualité et leur dignité. ■

Frédéric Fischbach,
Secrétaire Général

TRAIL DE CAUDRY

C'est reparti ! Après deux années blanches en raison du contexte sanitaire, le trail de Caudry réunira à nouveau les coureurs et marcheurs les 2 et 3 avril 2022.

Rappelons que ce trail, organisé par l'association des ch'tis coureurs a pour but de réunir des fonds pour des actions en faveur de patients en fin de vie atteints de cancer. Partenaire depuis plusieurs années pour porter cette noble cause, la **CFTC** s'engage à nouveau aux côtés des ch'tis coureurs. Porté par l'union départementale du Nord, avec le concours de la Fédération santé et de la Confédération, ce rendez-vous prendra une nouvelle ampleur en accueillant le 1^{er} village mobile **CFTC** de l'année. Paré de notre nouveau logo, ce village sera

l'occasion pour nos militants d'être sur le terrain durant tout le week-end, portant la voix de la **CFTC** pour les élections fonction publique à venir notamment.

Fort de notre engagement et au sortir d'une période de restrictions et d'isolement, gagnons que cet événement sera une réussite, un moment de rencontre militant et l'occasion de porter la voix et les valeurs **CFTC**.

Rendez-vous sur notre site fédéral pour toutes les photos de ce week-end bleu ! ■

Hélène Mika

Membre du bureau





Bruno Delhomme

© DR CFTC



Guillaume Schoonheere



Je travaille comme agent de soins de nuit à EHPAD Les Chênes de Portes les Valence depuis le 1^{er} mai 2005, qui fait partie de la fondation des diaconesses de Reuilly dont le siège est à Versailles. J'ai adhéré à la **CFTC** le 1^{er} mai 2006 juste avant les 1^{ères} élections professionnelles, élu au DP, CE, DS, DSC depuis 2009 date des 1^{er} NAO dans la fondation.

Au niveau du syndicat : élu secrétaire général du syndicat Santé Sociaux Drôme Arderche SSSM30 de 2009 jusqu'en 2015, élu vice-président en 2015, en septembre 2016 Président, suite au congrès extraordinaire organisé dans le cadre du départ en retraite du président (Christian Farjot) qui a tenu le syndicat de 1996 à 2016.

Au niveau du département : 2007 élu secrétaire général de l'UID26-07 jusqu'en juillet 2021.

Région : conseiller régional de 2009 à 2018, secrétaire général depuis. Je siège comme suppléant au conseil de surveillance de l'ARS, suppléant à l'OPCO EP.

Fédération : conseiller fédéral depuis 2009. Représentant de la **CFTC** à OETH depuis 2011.

Confédéral : conseiller confédéral représentant l'UR depuis. ■

Je suis infirmier en psychiatrie sur le secteur de Liévin/Bully Les Mines depuis le 2 Janvier 2003.

Employé depuis cette date au Groupe AHNAC (Association Hospitalière Nord Artois Clinique) mon association gère également un certain nombre de polycliniques, EHPAD, centre de réadaptation... principalement dans le département du Pas de Calais, mais aussi dans le département du Nord. Le Groupe AHNAC est adhérent à la Convention Collective Nationale de 1951. J'ai adhéré à la **CFTC** en 2005, rapidement délégué du personnel en 2006, puis délégué syndical en 2014. J'ai repris le poste de Délégué Syndical Central en 2016, date à laquelle, avec mon collègue et ami Jonathan, nous avons développé notre section **CFTC** AHNAC en binôme.

Au niveau du syndicat départemental : élu conseiller départemental depuis 2015, je suis trésorier depuis 2019.

Au niveau de la Fédération : je suis conseiller fédéral depuis 2019.

Depuis le 1^{er} février dernier, Je suis permanent fédéral à mi-temps, et élu Secrétaire Général Adjoint en charge du pôle privé. ■

