

VHS

Juridique : Suivi médical
des salariés, nouvelles règles.

Paritarisme :
Lancement de l'ERDS.

CFTC AHNAC : La section
syndicale de mobilise.



Syndicat

cftc

Fédération Santé Sociaux

ÊTRE BIEN AU TRAVAIL DEVRAIT ÊTRE NORMAL!

C'EST DEVENU
UN DÉFI !

Avec la
CFTC'est
possible



Syndicat

cftc



Préparez votre nouveau cycle électoral

*Donnez-vous
les moyens de faire
fonctionner
efficacement
votre CSE*

Cet accompagnement
personnalisé vous permettra
de préparer votre élection
en deux étapes :

1 Diagnostic de votre 1^{er} mandat

2 Réunion de synthèse

www.secafi.com • contact@secafi.com • 01 53 62 70 00
www.atlantes.fr • info@atlantes.fr • 01 56 53 65 00





L'ÉTÉ SERA CHAUD !

Très chaud... une année au-dessus des normales. Les baromètres et thermomètres ne seront pas les seuls à s'affoler cet été. **Des pics de chaleur et une asphyxie de l'hôpital en manque de personnels, soignants et non soignants sont annoncés. Même constat dans tous les secteurs de l'accompagnement de la personne (Social et Médico-Social).**

La crise que notre pays traverse est sans précédent, la période Covid laissera des cicatrices indélébiles sur l'ensemble de nos champs professionnels. **Ne nous trompons pas, cette pandémie n'est pas la cause du désaveu des professionnels pour ces métiers. Les deux dernières années ont été révélatrices d'un mal-être au travail pour un grand nombre avec une envie de travailler autrement.**

Les causes de ces tensions sont multiples : Conditions d'emploi qui s'alourdissent ; Organisation du travail sans concertation avec les salariés ; Relations interprofessionnelles qui s'amenuisent ; Perte du sens premier de leur métier ; Disparition de la frontière entre vie professionnelle et vie familiale ; La vie personnelle des salariés se retrouve bousculée et déséquilibrée, le tout amplifié par des rémunérations de plus en plus proches du salaire minimum de croissance conduisant à la perte de leur pouvoir de vivre.

Des écarts de rémunération entre les professions s'effacent inéluctablement. Les accords Ségur n'ont pas réglé la situation, ils ont même créé incompréhension et discrimination, certains personnels étant exclus de ces revalorisations. Les décisions prises par le Gouvernement ont même engendré des tensions entre professionnels, pourtant la cohésion entre ces derniers est primordiale à la bonne prise en charge de la population.

Il n'en aura pas fallu plus à certains professionnels pour arriver à bout de leurs dernières ressources. Ils sont épuisés face à un métier qu'ils ne reconnaissent plus.

La finance a pris le pas sur l'Humain ! OUI, les équipes n'ont plus de temps à accorder aux patients, aux usagers, aux résidents...

Au-delà du soin ou de l'accompagnement, nous nous devons d'être à l'écoute et garantir l'accès à une vie sociale épanouie pour tous. Or, nous constatons la déshumanisation de l'intervention auprès des publics fragiles.

La **CFTC** demande l'élaboration d'un plan d'actions conséquent afin de résorber toutes les distorsions constatées depuis des décennies dans nos secteurs (Salaires, Effectifs, Formations, prises en charge, accompagnement...). **Mais, cela n'appelle pas à agir sans discernement, car les situations sont plurielles.**

La situation d'exercice de nos collègues et la prise en charge des personnes accompagnées ou soignées ne garantissent plus le respect de la Personne. **Celui-ci doit être à la base de l'intégrité de chaque Personne pour leur permettre de ne pas vivre dans la honte.**

La **CFTC** souhaite réaffirmer le caractère inaliénable, la dignité de la personne et le droit au respect le plus strict. La Santé, le Social et le Médico-Social doivent être Reconsidérés, des mesures urgentes doivent être prises, **des moyens humains et financiers sont nécessaires pour la prise en charge dans la dignité des personnes.**

Les solutions passeront nécessairement par le recrutement, la formation et la valorisation des métiers indispensables à l'atteinte des objectifs que la **CFTC** fixe. Sans personnel en nombre suffisant, formé et trouvant un sens au travail, il n'y aura pas d'évolution du modèle. ■

Tout ceci s'avère fondamental !



Frédéric Fischbach
Secrétaire Général

VIE PRIVÉE • VIE PROFESSIONNELLE



Syndicat

cftc

**TROUVEZ LE
BON ÉQUILIBRE**

NOTEZ CFTC

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

SOMMAIRE



© DR CFTC

Congrès La Réunion Mayotte.



© DR CFTC

Un autre regard sur les soins en psychiatrie



© DR CFTC

CFTC AHNAC, la section syndicale se mobilise.



Dans ce magazine, votre calendrier-planning 2023.



ÉDITO :

→ L'ÉTÉ SERA CHAUD ! 3

ACTUALITÉ :

→ UN AUTRE REGARD : SUR LES SOINS
EN PSYCHIATRIE 6
→ ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ET CONGRÈS :
GUYANE ET LA RÉUNION MAYOTTE 7
→ OETH CRÉE LES HANDISS'PENSABLES 19

PARITARISME :

→ LANCEMENT DE L'ERDS EN ÎLE DE FRANCE 8/9
→ DES NOUVELLES DE LA CNPT 10

JURIDIQUE :

→ SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS :
NOUVELLES RÈGLES 11/14

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE :

→ CHANGEMENTS POUR LES CONTRACTUELS DE
LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE : VRAIES
AVANCÉES OU SIMPLES TECHNOLOGIQUES ? 15/16

FORMATION SYNDICALE :

→ DATES ET INTITULÉS DES FORMATIONS 20/22

VIE DE TERRAIN :

→ CFTC AHNAC : LA SECTION SYNDICALE
SE MOBILISE 17/18

CALENDRIER-PLANNING 2023

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



UN AUTRE REGARD SUR LES SOINS EN PSYCHIATRIE

Le regard est à l'origine de l'image. C'est une histoire d'impression et de révélation, un jeu d'ombre et de lumière.

Lors de sa venue dans le Rhône, le Secrétaire Général de la Fédération a pu participer aux portes ouvertes de la Fondation ARHM du 31 mai 2022.

Anny DULAC, ancienne représentant **CFTC** au CSEC de la fondation ARHM et maintenant jeune retraitée, tenait une exposition de quelques-unes de ses photos. Elles ont été réalisées entre 2012 et 2022. Lors de cette journée, à travers son objectif, Anny a fait découvrir aux Professionnels de santé et aux étudiants un autre regard sur les soins en psychiatrie.

Cette exposition photographique présentait, d'une façon ludique et bienveillante, les moments clefs de la prise en charge des patients. Ce support d'expression chère à cette militante engagée nous a permis de mieux appréhender la complexité du travail des équipes soignantes et éducatives dans les structures psychiatriques. Au-delà du savoir-faire, elle a su exprimer par la photographie un ensemble de concepts sur

lesquels travaille le personnel soignant en psychiatrie ; lutter contre l'isolement, établir une relation de confiance, provoquer la rencontre, lier, soutenir ensemble dans un même élan, relever, savoir mettre à l'épreuve notre confiance en l'Autre.

Tout le long de ce parcours photographique, les explications portées par Anny DULAC nous ont transportés dans son travail qu'elle a exercé avec passion et conviction.

Par ce travail, nous avons constaté que les valeurs intrinsèques qu'exigent les métiers du soin en psychiatrie font écho à celles que devraient porter l'ensemble de nos militants et représentants.

Nous souhaitons une excellente retraite à Anny qui sans aucun doute continuera de porter les valeurs de la **CFTC** sans ses futurs projets. ■

Frédéric FISCHBACH
Secrétaire Général

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE & CONGRÈS

Syndicat Départemental **CFTC** Santé Sociaux de **Guyane**

Le 24 mai 2022, le Syndicat **CFTC** Santé Sociaux de la Guyane a tenu ses Assemblée Générales extraordinaire et ordinaire. Les adhérents ont validé à l'unanimité la mise à jour des Statuts de leur Syndicat Départemental. Ils ont élu, pour ne citer qu'eux :

- Christiane REYNOLD (Présidente) ;
- Mélyne CHERUBIN-JEANNETTE (Secrétaire Générale) ;
- Ghislaine WILLIAM (Trésorière).

Lors de cette AG, les différents participants ont pu profiter de la présence du Secrétaire Général Fédéral pour échanger sur les sujets d'actualités tels que la revalorisation des métiers du Sanitaire, du Médicosocial, du Social



© DR CFTC

et de l'aide aux familles.

La Fédération félicite chaleureusement l'ensemble des 12 membres du Conseil Syndical de la Guyane pour leur engagement et remercie l'Union Régionale **CFTC** de Guyane pour l'accompagnement de notre structure **CFTC** Santé Sociaux Guyanaise. ■

Syndicat Multi Départemental **CFTC** Santé Sociaux de **La Réunion et Mayotte**

Le 13 avril 2022, le Syndicat **CFTC** Santé Sociaux de la Réunion et de Mayotte s'est réuni en Congrès pour élire leurs nouveaux représentants. Lors de cet événement convivial, Willy FLEURIS a tiré sa révérence de la Fonction de Président du Syndicat. Il continuera néanmoins à accompagner la nouvelle équipe dirigeante en qualité de représentant des Retraités **CFTC** Santé Sociaux de la Réunion et de Mayotte. Le dynamisme de l'équipe multi-départementale n'est plus à démontrer et il souhaite que ce dynamisme contribue au développement et au rayonnement de la **CFTC** dans toute la zone Océan Indien.

Par ailleurs, certains des membres du Conseil du Syndicat **CFTC** Santé Sociaux ont décidé de participer au développement de la **CFTC**



© DR CFTC

dans les différents secteurs d'activité professionnelle en intégrant l'Union Régionale **CFTC** de la Réunion et de Mayotte. En nous félicitons Jean-Yves HOARAU pour la Présidence de cette instance interprofessionnelle. La Fédération applaudit l'ensemble de ces militants pour leur engagement afin de promouvoir les valeurs fortes portées par la **CFTC**. Nous félicitons Jean-Yves Hoarau pour la Présidence de l'Union Régionale Interprofessionnelle **CFTC**. ■

Frédéric FISCHBACH
Secrétaire Général

LANCEMENT DE L'ERDS* EN ÎLE-DE-FRANCE

*Espace Régional de Dialogue Social
de l'économie sociale & solidaire

Le 30 mai dernier, la **CFTC** a signé avec L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) et 3 organisations syndicales CFTD, CFE-CGC et CGT, la charte de fonctionnement du nouvel espace régional de dialogue social de l'économie sociale et solidaire d'Île-de-France.

MAIS QU'EST-CE QUE L'UDES ?

L'Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire (UDES) regroupe 23 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) ainsi que 16 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 30 000 entreprises, employant plus d'un million de salariés, l'UDES incarne l'unique force représentative des employeurs de l'ESS, dans une logique de transversalité aux branches, secteurs et familles relevant de nos modes d'entreprendre. L'Union rassemble 80% des employeurs de l'économie sociale et solidaire. ●



ERDS
ESPACE RÉGIONAL DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ÉCONOMIE SOCIALE & SOLIDAIRE

LE DIALOGUE SOCIAL
DANS MA PETITE ENTREPRISE
DE L'ÉCONOMIE SOCIALE & SOLIDAIRE

MODE D'EMPLOI
2019

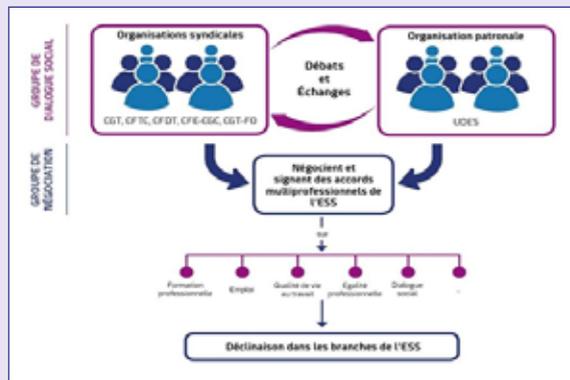
Logos: UDES, Cfdt, CFE-CGC, CGT, Chorum, and the French Republic flag.

QUELLE EST L'ORIGINE DES ESPACES RÉGIONAUX DE DIALOGUE SOCIAL DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ?



Au cours de ces dernières années, le dialogue social dans l'économie sociale et solidaire s'est progressivement structuré, notamment autour du Groupe de dialogue social (GDS). Animé par l'UDES, le Groupe de Dialogue Social (GDS) rassemble les 5 organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et l'UDES. Il joue un rôle en matière de délibération sociale et peut ainsi préparer et négocier des accords multi-professionnels de l'économie sociale et solidaire. Ce GDS a notamment permis la signature de 8 accords nationaux.

En 2015, les membres du GDS signent une déclaration commune sur les modalités de mise en œuvre du dialogue social territorial, incitant à la création d'Espaces régionaux de dialogue social (ERDS) de l'ESS. ●



COMBIEN EXISTENT-ILS D'ERDS À CE JOUR ?

Réunissant les principaux syndicats de salariés et les syndicats employeurs membres de l'UDES, il existe à ce jour dix ERDS en France qui opérationnalisent des projets sur leur territoire, en soutien aux politiques régionales de l'État. Ce sont, par exemples, des sessions de sensibilisation au dialogue social dans les très petites entreprises de l'ESS, l'élaboration de Contrat d'étude prospective (CEP) ou la mise en œuvre d'Accord sur le

développement de l'emploi et des compétences (ADEC).

En Centre Val de Loire, l'espace régional de dialogue social sera inauguré le 8 juillet et la **CFTC** y sera représentée par Patrick Mercier, Président Fédéral.

Les dernières inaugurations restant à programmer sont celles d'Occitanie et de Nouvelle-Aquitaine. ●

Aline Mougenot
Secrétaire Fédérale Adjointe

AU SERVICE DES SALARIÉS DE LA CONVENTION 66

DES NOUVELLES DE LA CNPTP

La CNPTP est la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance. Derrière cette appellation barbare, une commission au service des salariés de la convention 66.

La commission nationale paritaire technique de prévoyance (CNPTP) pilote le régime mutualisé de prévoyance des personnels des associations accompagnant des personnes en situation de handicap, et des personnes fragilisées.

Elle est composée paritairement des représentants des salariés et des employeurs de la Branche pour définir les orientations du

régime de prévoyance.

« Une des missions les plus importantes de la Commission est **d'agir pour la prévention destinée à améliorer la santé au travail et à prévenir les arrêts de travail** » peut-on lire sur le site de la CNPTP, site disponible à tout salarié et employeur.

La commission travaille en collaboration avec des préventeurs, des assureurs, des opérateurs et propose, entre autres, de nombreux services aux employeurs et salariés.

Dans chaque numéro de VHS, nous vous proposerons un zoom sur deux services offerts aux salariés.



L'aide financière exceptionnelle aux salariés en difficulté :

Dossier de demande disponible sur le site de la CNPTP



Une cellule d'écoute psychologique :

7j/7, 24h/24 des psychologues diplômés sont à votre écoute au numéro suivant :

0 805 230 443

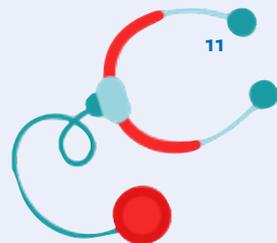


Retrouvez l'ensemble des prestations à destination des salariés (et des employeurs) dans le catalogue de prestations de la CNPTP sur le site :

www.cnptp66.fr

Guillaume Eloy

Représentant **CFTC** à la CNPTP/CCN66



SUIVI MÉDICAL DES SALARIÉS :

NOUVELLES RÈGLES

Depuis le 1^{er} avril 2022, de nouvelles règles s'appliquent concernant certaines visites médicales que vous pouvez avoir durant votre vie professionnelle.

Voici un récapitulatif de ces nouveautés :

LA VISITE DE PRÉREPRISE

Une visite médicale de préreprise peut être organisée, en cas d'arrêt maladie d'une durée supérieure à 30 jours, afin de préparer le mieux possible le retour au travail du salarié. Elle a donc lieu pendant l'arrêt de travail. Il s'agit d'un moment privilégié pour mettre en place un plan de retour à l'emploi, proposer des aménagements et adaptations du poste du travail, un essai encadré, une convention de rééducation professionnelle

ou des formations professionnelles pour faciliter le maintien en emploi, le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle. Cette visite peut être demandée par le salarié, le médecin traitant (ou le médecin prescripteur de l'arrêt de travail), le médecin du travail ou le médecin conseil de la Sécurité sociale. L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de bénéficier d'un examen de préreprise lorsque l'arrêt de travail est d'une durée supérieure à 30 jours. ●

LA VISITE DE REPRISE

▶ Elle doit obligatoirement avoir lieu après :

- un arrêt maladie d'au moins 60 jours ;
- un accident du travail ayant entraîné un arrêt d'au moins 30 jours ;
- une absence pour maladie professionnelle ;
- un congé de maternité.

Cette visite permet de vérifier si le poste de travail du salarié est compatible avec son état de santé. Cette visite permet aussi d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adapta-

tion du poste faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de préreprise. Elle permet également de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié et d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

L'employeur doit organiser cette visite médicale de reprise. Elle doit avoir lieu dans les 8 jours calendaires à compter de la reprise du travail du salarié. ●

Les nouvelles dispositions concernant les visites de préreprise et de reprise s'appliquent aux arrêts de travail débutant après le 31 mars 2022.

NOUVEAU

L'essai encadré

Un salarié en arrêt de travail ne pouvant pas reprendre le travail comme avant, du fait de son état de santé, peut, par le biais de l'essai encadré, tester sa capacité à travailler au même poste (avec ou sans adaptation) ou à un autre poste, dans la même entreprise ou dans une autre. Durant l'essai encadré, le salarié reste en arrêt de travail et continue à percevoir l'indemnisation au titre de son arrêt de travail.

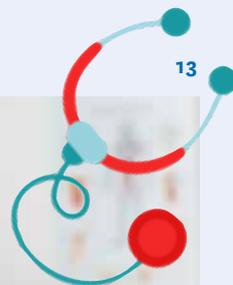
La durée maximale de l'essai encadré est de 14 jours ouvrables, en continu ou fractionnables. Il peut être renouvelé une fois, dans la limite d'une durée totale de 28 jours.

L'essai encadré peut être

demandé par le salarié ou être proposé par la médecine du travail (service de prévention et santé au travail), par le service social de l'Assurance maladie ou par un organisme de placement spécialisé dans l'accompagnement ou le maintien en emploi des personnes handicapées (Cap emploi, etc.). L'essai encadré est mis en œuvre après évaluation globale par le service social de l'Assurance maladie, avec l'accord des différents médecins concernés (médecin traitant, médecin conseil de l'Assurance maladie et médecin du travail).

L'essai encadré peut notamment permettre de tester une reprise à temps partiel thérapeutique ou la mise

en œuvre d'un contrat de rééducation professionnelle. Pendant l'essai encadré, le salarié est suivi par un tuteur au sein de l'entreprise. Ce suivi vise à valider l'adéquation entre le poste de travail et les capacités physiques et cognitives du salarié. A l'issue de cet essai, le tuteur rédige, avec le salarié, un bilan qui est transmis au médecin du travail, au service social de l'Assurance maladie et, selon les cas, à Cap emploi. Ce bilan doit permettre de déterminer si l'essai a été concluant et de prévoir, si besoin, de nouveaux aménagements ou la mobilisation d'un autre dispositif de prévention de la désinsertion professionnelle.



© Suterren Studio - stock.adobe.com

LA VISITE DE MI-CARRIÈRE

Cette visite permet :

- d'établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié ;
- d'évaluer les risques de désinsertion professionnelle et la prévention des risques professionnels, en prenant en compte l'évolution de ses capacités, en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;

- de sensibiliser le salarié aux enjeux du vieillissement au travail et à la prévention des risques professionnels.

Au cours de cette visite, le médecin peut proposer des mesures individuelles d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. Cette visite concerne les salariés âgés de 45 ans (ou d'un âge déterminé par accord col-

NOUVEAU Le rendez-vous de liaison

Il s'agit d'un entretien non obligatoire entre le salarié et son employeur pour maintenir le lien pendant un arrêt de travail de plus de 30 jours. Durant ce

rendez-vous, l'employeur l'informe qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle (essai encadré, convention de réé-

ducation professionnelle en entreprise, etc.), d'une visite de préreprise et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.



© Sutterstock - stock.adobe.com



ASTUCE : Ayez en tête qu'en tant que salarié, vous pouvez, à tout moment de votre vie professionnelle, solliciter une visite auprès de la médecine du travail.



▶ lectif de branche). Elle est organisée durant l'année du 45^{ème} anniversaire du salarié (ou à l'âge déterminé par la branche) par la médecine du travail, l'employeur ou le salarié. Cet examen peut être organisé avant l'âge de 45 ans en même temps qu'une autre visite médicale. Dans ce cas, elle a lieu dans les 2 ans avant son 45^{ème} anniversaire. ●

Sachez par ailleurs qu'un examen médical post-exposition doit être organisé, pour tout salarié ayant été exposé à certains risques dangereux limitativement énumérés, avant le départ à la retraite ou après la cessation de l'exposition à un risque particulier. Cette surveillance post-exposition doit se faire en lien avec le médecin traitant. ■

Eugénie Santiago
Juriste

Cet article ne traite ni de la visite d'embauche ni de la visite périodique car aucun changement récent n'a été apporté à ces examens.

CHANGEMENTS DE DISPOSITION POUR LES CONTRACTUELS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE :

VRAIES AVANCÉES OU SIMPLES TERMINOLOGIES ?

Le décret n° 2022-820 du 16 mai 2022 vient modifier le décret n° 91-155 du 6 février 1991 et il modifie donc les conditions d'emploi et la gestion des agents contractuels de la fonction publique hospitalière.

Les changements apportés par la loi de la transformation de la fonction publique sont alors transposés aux agents contractuels.

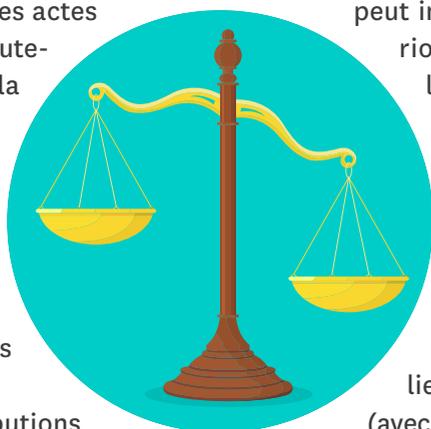
Dans les changements notables il faut noter :

- L'apparition de la notion de discrimination qui doit être exclue des actes de gestion relatifs au recrutement, à l'affectation, pour la rémunération, la promotion, l'évaluation, la mobilité etc.
- La possibilité d'une exclusion temporaire de fonction sans consultation de la CAP, comme pour les titulaires.
- L'élargissement des attributions de la CAP pour les contentieux (saisie obligatoire par l'administration ou saisie par l'agent intéressé).
- **L'alignement sur le droit actuel de l'indemnité compensatrice de congés payés :**

En cas de licenciement (autre que disciplinaire), elle est élargie à la démission, pour les congés non pris à cause de l'administration mais aussi pour raison de santé.

- Le droit aux congés de formation est étayé et précisé.

- Concernant le licenciement, il ne peut intervenir avant une période de 10 semaines au lieu de 4 auparavant en cas de congés maternité, paternité ou d'adoption.
- Le congé parental est aligné sur celui des titulaires, à savoir une période de 2 à 6 mois au lieu de 6 mois auparavant (avec tacite reconduction). Sa prise en compte pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée effective de service est limitée à 5 ans à taux plein au lieu d'une année à taux plein puis à 50% pour les années suivantes auparavant.



- Le congé non rémunéré pour soins à un enfant concerne maintenant les enfants jusqu'à 12 ans au lieu de 8 ans, comme pour les titulaires.
- La possibilité d'une mise à disposition pour convenance personnelle passe à 5 ans au lieu de 3.
- La notion « d'aptitude physique » disparaît concernant le réemploi de l'agent à l'issue d'un congé de formation ou autres congés des articles IV, V ou VI, faisant apparaître la notion de possibilité de compensation du handicap.
- Création, sous réserve des nécessités de service, d'un droit à congés rémunérés pour exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours du service national universel, à hauteur de 60 jours maximum sur une période de 12 mois consécutifs.
- Avec l'accord de l'agent, la mise à disposition devient possible auprès de plusieurs organismes (au lieu d'un seul auparavant).
- Les sanctions disciplinaires s'alignent sur celles des titulaires. L'exclusion temporaire, privative de rémunération, de 4 jours à 6 mois pour les CDD et de 4 jours à un an pour les CDI apparaît. Elle est assortie de la notion de sursis possible (total ou partiel) d'une durée maxi d'un mois en cas d'exclusion d'un agent en contrat à durée indéterminée.
- L'inscription au dossier de l'agent d'une sanction et les conditions de levée de celle-ci sont expliquées.
- Le délai pour engager une procédure dis-



◀ FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE ▶

ciplinaire est précisé : 3 ans à partir de la prise de connaissance des faits par l'administration. Délai qui peut-être interrompu en cas de poursuites pénales contre l'agent.

À noter donc un renforcement de certaines garanties, les modifications concernant les contrats sont à la marge, et quelques nouveautés, tout cela alignant encore davantage le contractuel de droit public sur le titulaire (avec aussi l'apparition des mêmes points négatifs comme l'exclusion de 3 jours possible sans consultation de la cap, mise à dispo auprès de plusieurs organismes possible...).

Faut-il pour autant s'en réjouir ?

La **CFTC** a toujours revendiqué qu'un emploi vacant et pérenne doit être occupé par un titulaire ! Donc si nous ne pouvons que nous féliciter de ces avancées pour nos collègues, notre inquiétude est grandissante concernant le recours de plus en plus systématique aux contractuels.

Ce mode de recrutement comporte d'ailleurs encore bien des risques et notamment :

- La précarité des CDD qui ne font que perdurer de plus en plus dans le temps jusqu'à devenir inadmissible (plusieurs années en CDD dans certains établissements).
- Inégalité de traitement concernant les primes ou les avancées futures obtenues pour les titulaires, qui ne seront pas appliqués aux contractuels. ■

Hélène Mika

Membre du bureau Fédérale

CFTC AHNAC : LA SECTION SYNDICALE SE MOBILISE !

Comme sur tout le territoire national, l'Association Hospitalière Nord Artois Clinique (AHNAC) s'est mobilisée pour accueillir les patients victimes de la crise sanitaire de la Covid 19.

Nos 3200 salariés du groupe se sont investis depuis plus de 2 ans pour accueillir dans les meilleures conditions les patients pris en charge au sein de nos établissements, malgré des tensions en termes de ressources humaines, notamment sur le personnel soignant.

2 ans d'efforts, de stress, de fatigue, de répercussions sur les vies privées des salariés (rappels incessants sur les repos, changements de planning...). Forts de leur investissement, de leur professionnalisme et sacrifice, ces derniers ont tenu bon.

Cependant, même si à l'heure d'écrire ces lignes nous semblons en finir avec la crise sanitaire, il n'en demeure pas moins que les salariés en sortent usés : beaucoup d'entre eux se posent la question d'une réorientation professionnelle.

Notre gouvernement s'est engagé à travers différentes primes à revaloriser les métiers de la santé et à les rendre plus attractifs. Pourtant celles-ci ne sont pas arrivées, entre autres le Ségur 2 et la prime grand âge.

Après plusieurs réunions de négociation, aucune avancée n'a abouti.

Fort de ce constat, nous avons pris la décision de déposer un préavis de grève (avec le DSC de la CFE -CGC) avec pour revendication principale le paiement des différentes primes et heures supplémentaires mais également une réelle évaluation des RPS et le respect des accords de QVT conciliant l'articulation de la vie professionnelle/ vie privée de nos salariés (chère aux valeurs de la CFTC).

Cela a abouti à une réunion avec l'employeur où la CFTC a défendu ses requêtes de manière constructive mais déterminée. Notre Président a répondu favorablement à nos revendications : **paiement des différentes primes sous un délai d'1 mois, mais égale-**



© DR CFTC



© DR CFTC

► **ment un réel engagement à respecter nos autres revendications.**

D'ailleurs, pour montrer sa reconnaissance envers son personnel, notre Président s'est engagé à distribuer une prime exceptionnelle aux salariés du groupe AHNAC.

La section **CFTC** AHNAC se félicite de l'issue des négociations.

A travers cette action, la **CFTC** AHNAC montre une nouvelle fois toute sa détermination à défendre les intérêts de nos salariés et de faire de notre priorité le bien-être de nos collègues en tant que salariés mais surtout en tant que personnes.

Dans les établissements où nous sommes implantés, nous nous efforçons de le démontrer au quotidien :

- À la clinique Teissier de Valenciennes grâce

au travail sérieux de notre jeune équipe **CFTC**, soudée et motivée (avec notre délégué syndical Jérôme Becquart).

- À l'hôpital de Riaumont à Liévin avec une section qui ne cesse de se développer (avec notre délégué syndical Christophe Graux).
- Au centre de Psychothérapie les Marronniers avec la confiance accordée par nos collègues en notre équipe **CFTC** (avec notre délégué syndical Guillaume Schoonheere).

A l'horizon se profilent les prochaines élections professionnelles en fin d'année 2023, mais en attendant cette échéance nous continuons au quotidien d'avancer en équipe avec pour seul objectif la défense et la sauvegarde des intérêts de nos salariés à travers les valeurs que prône la **CFTC**. ■

Jonathan Didier
Délégué Syndical Central

OETH CRÉE LES HANDISS'PENSABLES

L'association OETH a voulu cette année mettre en place une politique dynamique et innovante en matière de recrutement de personnes porteuses d'un handicap.

Avec un taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap de 3.5% dans le privé l'accord OETH du secteur sanitaire social et médico-social fait figure de bon élève avec un taux qui avoisine les 6 %.

Il y a cependant des constats éloquentes sur ce secteur qui fait état :

- D'un déficit d'attractivité pour le secteur et ses métiers
- Des métiers peu ou mal connus du public
- Des relations à renforcer pour accroître le sourcing de candidats vers les métiers
- Des efforts à maintenir pour répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

Alors l'association ne « s'endort pas sur ses lauriers », elle a décidé d'organiser trois journées dédiées à l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur.

Ce sont les HANDISS'PENSABLES, LE nouveau rendez-vous pour l'emploi des travailleurs handicapés dans les métiers de l'intervention sociale et du soin.

Les objectifs : rendre le secteur plus attractif pour les personnes en recherche d'emploi

ou de reconversion et faire que ces métiers soient plus inclusifs en associant employeurs et partenaires.

Les axes de travail sont :

- Attirer les compétences
- Accompagner les employeurs
- Mobiliser l'écosystème

La première édition s'est déroulée les 14,15, 16 juin. Retrouvez sur le site les replays des webinaires.

<https://www.handisspensables.org/>
Voir QR code ci-dessous) :



Le lancement de ces journées c'est concrétisé par la signature d'une « Charte d'engagement Handiss'pensables »

entre les acteurs de l'emploi, de la formation et du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif pour le recrutement de personnes en situation de handicap dans les métiers de l'intervention sociale et du soin. ■

Florence Maury

Secrétaire Fédérale Adjointe



LA FORMATION SYNDICALE N'EST PAS UN **GADGET** **ELLE EST PRIMORDIALE**

AU DÉVELOPPEMENT DE VOS COMPÉTENCES
ET À LA RÉUSSITE DE VOS ÉLECTIONS

**L'année 2022 sera marquée le 8 décembre,
par les élections de la Fonction Publique.**

NOUS DEVONS LES RÉUSSIR !

En responsabilité dans nos structures, nous sommes sollicités pour négocier des Protocoles d'Accord Préélectoraux. Quelque soit le secteur dans lequel nous travaillons, nous sommes appelés à NEGOCIER, DEVELOPPER, COMMUNIQUER, et être à l'ECOUTE de nos collègues, pour l'amélioration des conditions de travail, la défense de leur droit,...

POUR SE FAIRE,
LA SEULE RÉPONSE :

SE FORMER



ALORS PLUS
D'HÉSITATION !



Les stages qui vous sont proposés, se déroulent à la Fédération de 9h00-12h30 et 14h00-17h00 avec une fin de stage prévue le dernier jour vers 16h00.

La Fédération **CFTC** Santé-Sociaux souhaite vous accompagner au plus près de chez vous. En fonction de vos besoins, nous pouvons organiser au niveau de vos structures, sections, départements, des formations délocalisées.

N'hésitez pas à nous contacter, nous restons à votre écoute pour répondre à vos préoccupations. ■

Dominique Visticot
Responsable de formation

CHANGEMENTS DANS LES CONDITIONS DE REMBOURSEMENT DES FRAIS

FRAIS DE TRANSPORT : Les frais de déplacement sont remboursés sur la base SNCF 2^{ème} classe + frais d'approche en voiture domicile-gare (aller/retour) + tickets de métro (aller/retour) gares parisiennes. Si vous venez en voiture, le remboursement est de l'ordre de 0,36 € par kilomètre dans la limite de 89,10 € (soit 270 kilomètres maximum), après accord préalable du Secrétaire Général. ■

FORMATIONS SPÉCIFIQUES SECTEUR PRIVÉ

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
Comité Social et Économique (CSE) (50 salariés et +) 13-14-15 Sept.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître les modalités de mise en place d'un CSE. • Identifier les attributions spécifiques du CSE et ses règles de fonctionnement. • Maîtriser les nouvelles conditions d'exercice du mandat de représentant du personnel. 	Membres du CSE, DS, RS au CSE
Elections Professionnelles 22-23-24 Nov.	<ul style="list-style-type: none"> • Construire une stratégie de campagne électorale pour permettre la réussite des élections. • Mettre en œuvre les étapes clés de son plan d'action. 	Tous militants impliqués dans la préparation de élections professionnelles de sa structure
DS/RSS 11-12-13 Oct.	<ul style="list-style-type: none"> • Connaître le rôle et les missions des DS et RSS. • Identifier les moyens d'action et savoir les utiliser. • Assurer un meilleur service aux salariés. 	DS et RSS ayant suivi la formation FIME
Rupture Contrat de Travail 6-7-8 Déc.	<ul style="list-style-type: none"> • Expliciter ces cas de suspension du contrat de travail au regard de leur impact sur la rémunération. • Identifier les actions syndicales de défense du salarié et le juge compétent. 	Tous militants ayant suivi la formation FIME
Exécution du Contrat de travail 20-21-22 Sept.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les changements survenus dans l'exécution du contrat de travail (maladie, accident, congés payés, congés spéciaux...). • Expliciter ces cas de suspension du contrat de travail au regard de leur impact sur la rémunération. • Apprendre à lire un bulletin de paye simple pour vérifier le respect par l'employeur de ses obligations. 	Tous militants ayant suivi la formation FIME

FORMATIONS SPÉCIFIQUES SECTEUR PUBLIC

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
FIME (Formation Initiale des Mandatés et Élus) 18-19-20 Oct.	<ul style="list-style-type: none"> • S'approprier la spécificité de la CFTC, ses valeurs, son histoire. • Se situer dans l'organisation CFTC et dans un réseau. • Connaître les fondamentaux du rôle et des missions des IRP. 	Nouveaux militants du secteur public
Droit syndical et actualité dans la FPH 27-28-29 Sept	<ul style="list-style-type: none"> • Appréhender le protocole PPCR dans les établissements. • Création et enjeux des GHT - Positionnement syndical. 	Militants ayant au moins un mandat (CAP, CTE, CHSCT)

FORMATIONS SPÉCIFIQUES TOUS SECTEURS

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
FIME (Formation Initiale des Mandatés et Élus) 6-7-8 Sept.	<ul style="list-style-type: none"> S'approprier la spécificité de la CFTC, ses valeurs, son histoire. Se situer dans l'organisation CFTC et dans un réseau. Connaître les fondamentaux du rôle et des missions des IRP. 	Nouveaux militants
Communication écrite et numérique 8-9-10 Nov.	<ul style="list-style-type: none"> Prendre conscience des caractéristiques d'une situation de communication sur un média « papier et digital ». Connaître les outils et apprendre à choisir les plus adaptés. Mettre la communication écrite et numérique au service de son action syndicale. 	Militants avec mandat ayant suivi la formation FIME
Communication orale 25-26-27 Oct.	<ul style="list-style-type: none"> Prendre conscience des caractéristiques d'une situation de communication. Développer son aisance relationnelle. Mettre la communication au service de son action syndicale. 	Militants avec mandat ayant suivi la formation FIME
Risques Psychosociaux (RPS) 15-16-17 Nov	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les notions liées à l'évaluation des RPS. Acquérir une culture de prévention, une capacité d'observation. Identifier les moyens d'action des représentants du personnel. 	Membres des CHSCT CSE, DS RSS, CSSCT
Mission SsCT 4-5-6 Oct.	<ul style="list-style-type: none"> Connaître le fonctionnement de la CSSCT Comprendre les enjeux de la prévention dans l'entreprise Connaître les outils et méthode de prévention 	Membres du CSE, DS CHSCT, CSSCT

RÉSULTATS D'ÉLECTIONS ATTENTION VENT D'OUEST !

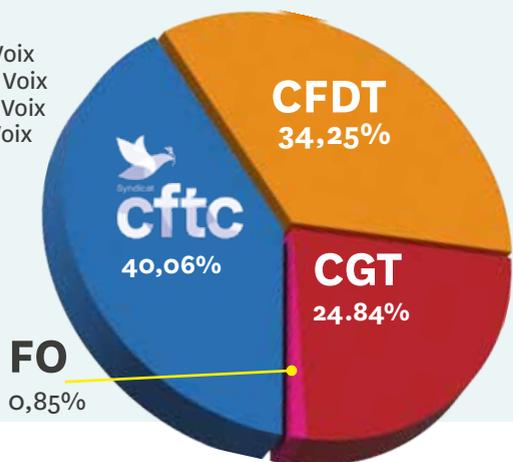
HSTV Hôpital et résidence
35470 Bain de Bretagne :
Bravo à l'équipe pour son carton plein !

Électeurs inscrits : 346.
SVE : 164.



SAS LNA ES
La **CFTC** en pole position...
Félicitations à toutes et à tous !

SVE : 946 Voix
CFTC : 379 Voix
CFDT : 324 Voix
CGT : 235 Voix
FO : 8 Voix



En 2022, la Macif a été élue **Marque préférée des Français***



Et vous, pourquoi préférez-vous la Macif ?

Pour Mehdi, c'est pour
ses **prix compétitifs**.

Pour Albert, c'est pour son modèle
d'assureur mutualiste **sans actionnaire**.

Pour Huguette, c'est pour **la relation
avec son conseiller**.

Pour Laure, c'est pour **son service client
basé en France****.



La Macif,
c'est **vous**.

* Étude réalisée du 12 au 13 janvier 2022 par La Marque Préférée des Français auprès de 1 022 français, représentatifs de la population française - terrain réalisé par OpinionWay - dans la catégorie « Compagnies d'assurance ».

** Certification AFRC Relation Client France. Certificat 95088 délivré à la Macif par Afnor Certification.
Pour en savoir plus : relationclientfrance.fr.

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 : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



À VOUS QUI SOUHAITEZ DONNER DU SENS AUX ŒUVRES SOCIALES

Fidèle à notre histoire syndicale, nous vous accompagnons pour favoriser les progrès sociaux dans l'entreprise, simplifier votre mission et proposer des produits et services adaptés aux besoins des salariés.

Up, coopérative de salariés et partenaire historique des instances représentatives du personnel, élargit ses domaines d'expertise en vous proposant des solutions digitales concrètes et efficaces pour valoriser votre mission d'élu au service des bénéficiaires : billetterie sur mesure pour la gestion des dotations et subventions, maîtrise de votre politique d'Activités Sociales & Culturelles, formalisation de la comptabilité du CSE, accès à un panel de prestations juridiques, outils de communication personnalisables.

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur up.coop

Le groupe Up est
partenaire de la



Ça fait du bien
au quotidien