

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Élections TPE 2024 :
Le décompte a commencé

Droit des congés
dans l'AP-HP

Prévention des risques
avec OIRA



ÉLECTIONS TPE 2024

LA CFTC DANS LES STARTING-BLOCKS



**DU 25 NOVEMBRE
AU 9 DÉCEMBRE 2024**



Loi de financement de la Sécurité sociale 2024

La loi n°2023-1250 de financement de la Sécurité sociale pour 2024 (LFSS) a été publiée au Journal officiel le 27 décembre 2023.

Le Groupe VYV vous propose un rappel des principales mesures adoptées.

Le renforcement des contrôles sur les arrêts de travail

L'accompagnement des médecins présentant un taux important de prescription d'arrêts de travail sera dorénavant applicable aux centres de santé et aux sociétés de téléconsultation dont le taux de prescription apparaît anormalement élevé en comparaison aux pratiques observées sur le territoire.

Les arrêts de travail délivrés en téléconsultation

En téléconsultation, il ne sera plus possible, sauf pour certaines exceptions, de bénéficier d'une prescription ou d'un renouvellement d'arrêt de travail supérieur à 3 jours.

Les prescriptions délivrées par les plateformes en ligne

Il est prévu un encadrement des pratiques de certaines plateformes en ligne qui permettent aujourd'hui de prescrire aux patients des produits, prestations et actes, pris en charge par l'Assurance maladie, après de simples réponses données à un questionnaire ou par un outil de conversation en ligne (chat, sms). La mesure impose une obligation de communication orale en vidéo-transmission ou téléphonique, entre le prescripteur et le patient, pour permettre le remboursement de la prescription.

Les transports sanitaires programmés

L'objectif est d'inciter les patients à recourir aux transports partagés, lors de transports programmés en véhicules sanitaires légers et en taxis conventionnés, à condition que le transport partagé soit jugé compatible avec l'état de santé du patient.

Les rendez-vous de prévention

Ces rendez-vous, issus de la LFSS 2023, concernent désormais 4 tranches d'âge : 18-25 ans, 45-50 ans, 60-65 ans et 70-75 ans. Un arrêté fixera la liste des professionnels de santé qui pourront réaliser ces bilans.

L'élargissement du rôle du pharmacien

Les pharmaciens en officine seront autorisés à dispenser sans ordonnance certains médicaments à prescription médicale obligatoire, dont les antibiotiques, après réalisation d'un test rapide d'orientation diagnostique pour les cystites simples et les angines.

La précarité menstruelle

Dès septembre 2024, les protections périodiques réutilisables, délivrées en pharmacie, seront remboursées par le régime obligatoire pour toutes les personnes assurées âgées de moins de 26 ans ayant leurs menstruations.

La gratuité des préservatifs

La prise en charge, à 100 % par l'Assurance maladie, de l'achat des préservatifs internes et externes en pharmacie pour les assurés de moins de 26 ans, déjà effective depuis janvier 2023, est inscrite dans la loi.

La complémentaire santé solidaire (CSS)

L'accès à la CSS avec participation financière sera facilité pour les allocataires de minima sociaux. Son attribution sera simplifiée par une présomption de droits.

100 % santé sur les fauteuils roulants

La loi prévoit d'étendre la prise en charge renforcée pour des catégories de fauteuils roulants inscrits à la liste des produits et prestations, dans le courant 2024.

L'activité physique adaptée

À titre expérimental et pour une durée de 2 ans, l'État peut autoriser le financement de la mise en place, par certaines agences régionales de santé, d'un parcours soumis à prescription médicale visant à accompagner les personnes traitées pour un cancer et en affection de longue durée. Le contenu de ce parcours, sera composé d'un ou plusieurs bilans de condition physique ainsi que de séances d'activité physique adaptée.



Pour + d'informations, contactez-nous : relation.partenaire@groupe-vyv.fr

Téléchargez le guide de la LFSS 2024 >



GRUPE
vyv

Pour une santé accessible à tous



MOBILISONS-NOUS POUR LES ÉLECTIONS TPE 2024 CHAQUE GESTE COMPTE !

Les élections professionnelles, c'est bien plus qu'un vote. C'est le cœur de notre démocratie sociale. Cela donne la chance à chacun de choisir ses représentants, de protéger ses droits et d'avoir son mot à dire sur les décisions qui l'impactent.

L'heure des élections TPE 2024 approche, et c'est le moment pour nos sympathisants et pour nos militants de se mobiliser. Du 25 novembre au 9 décembre 2024, les salariés du particulier employeur, les assistants maternels et ceux des **Très Petites Entreprises** (moins de 11 salariés) auront l'opportunité de faire valoir leurs voix. Sur 5 millions d'électeurs TPE, plus d'1 million de salariés occupe un poste auprès des personnes (nourrissons, personnes âgées dépendantes, etc).

“ **L'humain est au cœur de nos métiers. La CFTC a à cœur de les représenter...** ”

Chaque personne est importante pour le succès de la **CFTC** lors de ces élections. Participons activement à cette campagne, en votant si vous êtes employé à domicile ou dans une très petite entreprise, et en incitant vos collègues, amis et famille à en faire autant.

Chaque vote aide à valoriser nos métiers et à promouvoir un environnement de travail plus juste.

Faire voter pour la **CFTC**, c'est soutenir un syndicat attentif, qui défend les intérêts des salariés et qui lutte pour une meilleure reconnaissance des travailleurs à forte valeur sociale, pour une progression de leur qualité de vie au travail.

Nos valeurs sont la base de votre force, votre participation est notre avenir. Ensemble, faisons valoir les particularités de la **CFTC** et continuons notre combat pour un monde du travail plus équitable et humain.

Ensemble, construisons un avenir où le travail dans ces domaines est synonyme de progrès, de bien-être et de reconnaissance professionnelle.

Pour l'avenir de nos professions, pour nos droits et pour nos collègues, engageons-nous pleinement dans ces élections TPE 2024. ■

Frédéric FISCHBACH
Président

SOMMAIRE **VHS** N°333

© Adobe Stock



INDEMNITÉS DE DÉPART SPE

© 2rogan-Adobe Stock



DÉCEPTION SYNDICALE

© Allstair/Peopleimages-Adobe Stock



PRÉVENTION DES RISQUES AVEC OIRA

ÉDITO :

→ PAR FRÉDÉRIC FISCHBACH, PRÉSIDENT..... 3

ACTUALITÉ :

→ **ÉLECTIONS :**

LE DÉCOMPTE A COMMENCÉ..... 5

→ **COMMISSIONS PROFESSIONNELLES :**

C'EST REPARTI 6

→ **SANTÉ AU TRAVAIL :**

PRÉVENTION DES RISQUES AVEC OIRA 8-9

→ **FPH :**

DROIT AUX CONGÉS14

RÉFORME DE LA FPH EN PROJET 15

→ **CONFÉRENCE SALARIALE 2024 :**

DÉCEPTION SYNDICALE..... 16-17

→ **ASSISTANTS MATERNELS :** 18

→ **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :**

SIMPLIFICATION DES INDEMNITÉS 19

FORMATION :

→ INFORMATION..... 20

VIE FÉDÉRALE :

→ **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE** DU SYNDICAT MULTI

DÉPARTEMENTAL PACAC..... 21

→ **OUVERTURE D'UNE SECTION SYNDICALE**..... 22

HOMMAGE :

→ **HOMMAGE À ANDRÉ HOGUET**.....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 :

FRÉDÉRIC FISCHBACH

N° C.P.A.P. 1125 S 07601

ISSN 1779-6458

Prix du numéro : 1€ - 55^{ème} année

Imprimerie : **L'Artésienne**

837 rue François Jacob-ZI de l'Alouette
62800 Liévin - Tél. : 03 21 72 78 90

LE DÉCOMPTE A COMMENCÉ

Alors que le calendrier nous rapproche inexorablement des élections TPE, prévues entre le 25 novembre et le 9 décembre 2024, l'effervescence monte parmi les différentes structures CFTC (Unions Régionales et Départementales, Fédérations), mais aussi au sein des équipes Confédérales.

La Direction Générale du Travail a récemment précisé les modalités de dépôt et de validation des propagandes électorales, signe que la machine électorale est en marche et que le décompte a bel et bien commencé.

La préparation des Élections

Les élections TPE sont un moment clé pour nos structures CFTC, qui se préparent activement afin de défendre les intérêts des salariés. La CFTC joue un rôle crucial dans l'information et la mobilisation des électeurs, en particulier dans un contexte où la participation a historiquement été faible. Des campagnes de sensibilisation sont programmées, visant à impliquer fortement nos militants et les électeurs quant à l'importance de leur voix pour le paysage social et économique.

L'incitation au vote

L'incitation au vote est un défi majeur pour les syndicats et le gouvernement. La Fédération CFTC Santé Sociaux, en particulier, met l'accent sur la proximité avec les TPE et les salariés du particulier employeur, proposant aux structures locales CFTC des outils afin d'animer des réunions d'information.

Les Enjeux pour les TPE

Les élections TPE 2024 représentent un moment décisif pour la CFTC et les salariés des très petites entreprises et des emplois à domicile. Voici quelques enjeux clés pour la CFTC :

- **Représentativité syndicale :** Les élections TPE sont une oc-

casion pour la CFTC de mesurer son audience et de renforcer sa légitimité en tant que représentant des travailleurs.

- **Dialogue social :** La CFTC vise à utiliser les résultats des élections pour peser dans les négociations collectives, améliorant ainsi les conditions de travail et les droits des salariés.
- **Défense des droits :** Pour les assistants maternels et les salariés du particulier employeur, la CFTC s'engage à plaider pour des conditions de travail équitables, des avantages justes, et la reconnaissance de ces métiers.
- **Évolutions professionnelles :** La CFTC souhaite promouvoir des opportunités d'évolution pour les salariés, en termes de bien-être au travail et de reconnaissance professionnelle.
- **Conseillers prud'hommes et CPRI :** Les résultats influenceront la désignation des conseillers prud'hommes et des membres des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles, essentiels pour le soutien des salariés dans les TPE.

La CFTC vous invite à saisir cette opportunité pour contribuer à un changement positif et durable. N'attendez plus, engagez-vous. ■

Ensemble, faisons de ces élections un succès retentissant pour la CFTC et pour notre avenir commun.

Frédéric FISCHBACH
Président



COMMISSIONS PROFESSIONNELLES

C'EST REPARTI !

Suite à l'élection de la nouvelle équipe Fédérale en mai 2023 à Metz, il a été décidé de réactiver les commissions professionnelles.

Les buts de ces commissions professionnelles sont multiples :

- Établir un état des lieux en temps réel métier par métier.
- Être force de propositions et innovants dans la vision de nos professions.
- Produire des documents qui puissent nous aider : fédération, syndicats, sections, mandatés et élus dans l'accompagnement des agents et des salariés.
- Donner un élan positif à des professionnels qui peuvent se sentir isolés.

Précédemment pilotées par André HOGUET, les commissions professionnelles se composent des métiers suivants :

- Aides-soignants.
- IDE, IBODE, IADE.
- Métiers du médico-technique : manipulateurs en radiologie, kinésithérapeutes, APA, préparateurs en pharmacie...
- Éducateurs spécialisés.
- Métiers de la filière ouvrière.
- ASH.
- Cadres.
- Sages-femmes.
- Métiers de la filière administrative.
- ASSMAT et SPE.

En complément, une commission « jeunes » a été réactivée.

Les commissions déjà constituées sont

animées par des pilotes issus du Conseil Fédéral :

- Marion MILED pour les IDE.
- Fadila AKLI et Cécile THEY pour les AS.
- Jean-Régis PANNIER pour les administratifs.
- Ali LAAZAoui pour les éducateurs spécialisés.

Les commissions AS et IDE se sont déjà réunies en janvier, suivront celles des administratifs et des éducateurs.

Vous pouvez encore rejoindre les différents groupes afin d'apporter votre expérience et votre vécu !

Inscrivez-vous auprès de Gladys PAGE à la Fédération (gpage@cftc-santesociaux.fr)
Le calendrier prévisionnel est de 2 réunions par an en présentiel complétées par les visios nécessaires.

Longue vie aux commissions professionnelles !!

Éric BACHELIER

Secrétaire Général Adjoint



ÉCOUTER GUIDER PROTÉGER

Votre Espace Client sur **www.ircem.com**
vous permet de :



- ✓ Connaître en détail vos droits
- ✓ Accéder à vos démarches
- ✓ Suivre vos démarches
- ✓ Consulter vos remboursements
- ✓ Mettre à jour vos coordonnées
- ✓ Réaliser vos demandes d'aides en ligne
- ✓ Vous informer des actualités en lien avec votre métier

Activez votre compte

Rendez-vous sur le site **www.ircem.com**
ou sur l'application **IRCEM Espace Client**



PRÉVENTION DES RISQUES AVEC OIRA

La prévention des risques est essentielle pour garantir la sécurité et la santé au travail. L'outil OIRA peut aider les entreprises à évaluer les risques professionnels.

Pour la **CFTC**, promouvoir une culture de prévention en matière de santé et de sécurité au travail est fondamental. Cela inclut la prévention primaire, qui vise à éviter la dégradation de la santé des travailleurs due à leurs activités professionnelles. Un environnement de travail sûr et sain est un droit fondamental qui doit être intégré dès la conception

des postes de travail. **L'évaluation des risques professionnels (EvRP)** est une composante essentielle de la prévention, permettant d'identifier les risques au sein de l'entreprise et de développer des plans d'action préventifs. Son but est de maintenir la santé et la sécurité des salariés, en préservant leur intégrité physique et mentale.

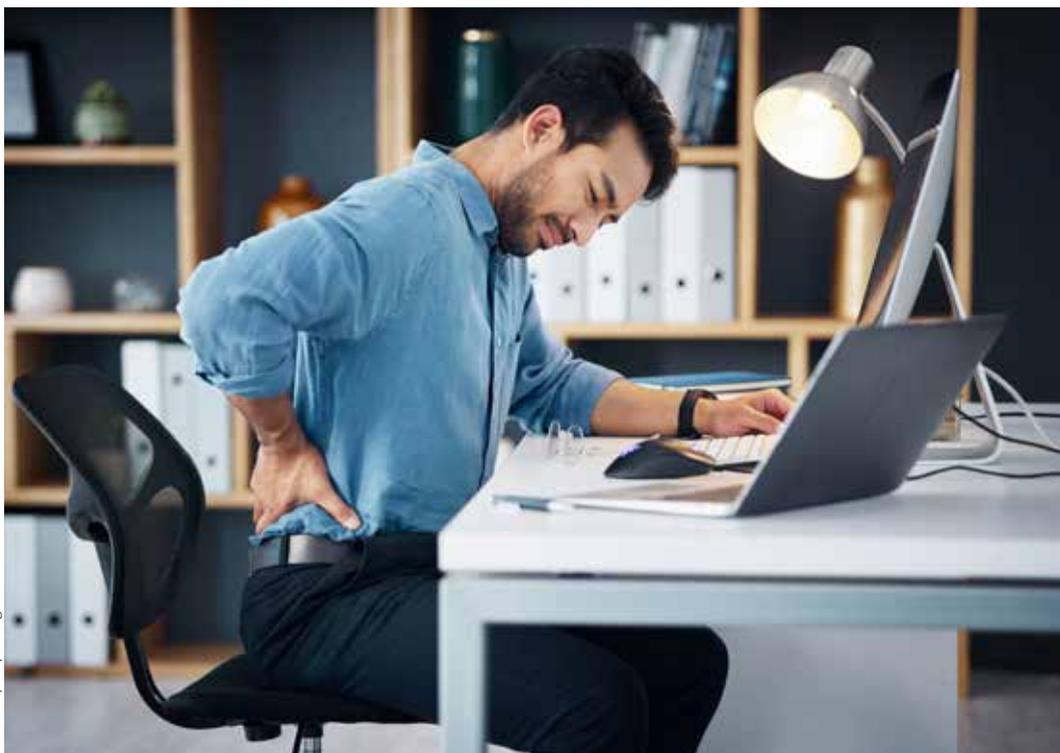
LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES RISQUES COMPREND PLUSIEURS ÉTAPES :

ÉTAPE	DESCRIPTION
IDENTIFICATION	Identifier les risques présents dans l'entreprise
RECENSEMENT	Classer les risques en fonction de leur gravité et de leur probabilité
PLAN D'ACTION	Établir les mesures préventives adéquates pour minimiser les dangers liés au métier

L'EvRP est un instrument essentiel pour les entreprises pour plusieurs raisons. Elle permet de garantir la sécurité et la santé au travail en repérant les dangers liés au métier et en établissant les mesures préventives adéquates pour les minimiser. De plus, elle contribue à l'engagement de l'entreprise afin de tendre vers son obligation de sécurité au travail. Pour finir, elle

présente un argument majeur pour les employeurs, celui de favoriser la diminution des dépenses directes et indirectes associées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, tout en procurant un environnement de travail sûr pour le personnel.

Pour réaliser une évaluation des risques professionnels, les entreprises peuvent compter



sur des outils tels que OIRA. OIRA est un outil gratuit mis à disposition des entreprises par l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour les aider (principalement des TPE et PME) à évaluer les risques professionnels et à mettre en place des actions de prévention. **Il en existe environ 40 dont plusieurs pourraient être utilisés dans nos secteurs d'activité** : Accueil de jeunes enfants, Aide à domicile, Cabinet dentaire, Métiers de la propreté, Organisation associative, Pharmacie d'Officine, Travail de Bureau.

OIRA est un outil d'évaluation interactive des risques en ligne, qui permet de réaliser une analyse des risques en quelques étapes. Tout d'abord, l'utilisateur doit répondre à une série de questions sur l'entreprise et les risques potentiels. Ensuite, OIRA permet de générer un rapport détaillé qui identifie les risques les plus importants et propose des

mesures de prévention.

En résumé, l'évaluation des risques professionnels est un élément clé de la démarche de prévention des risques. Les outils tels que OIRA peuvent aider les entreprises à réaliser une analyse des risques et à mettre en place des actions de prévention efficaces pour minimiser les risques professionnels. En utilisant ces outils, les entreprises peuvent créer un environnement de travail plus sûr et plus sain pour leurs employés. ■

Frédéric FISCHBACH

Administrateur Commission AT/MP



L'ACCOMPAGNEMENT ET LE CONSEIL DE L'EXPERT



Sophie ROUSSEAU

Consultante référente nationale secteur santé économie sociale

Quelles sont aujourd'hui les thématiques auxquelles les représentants du personnel et les salariés sont le plus confrontés ?

Depuis plusieurs années, les métiers des secteurs sanitaire, social et médico-social subissent de **grandes tensions sur les moyens de bien faire son travail** auprès des patients, résidents, bénéficiaires. **Les transformations dans les organisations s'accroissent en raison de crises successives**, sanitaire et énergétique, ou de ruptures technologiques avec, sans doute, demain, des impacts de l'intelligence artificielle.

Pour les élus, les sujets se démultiplient : économiques, avec les conséquences de l'inflation, et **sociaux**, avec des tensions accrues sur le recrutement, les difficultés de fidélisation ou les problématiques de pouvoir d'achat et de partage de la valeur.

Les sujets d'organisation et de conditions de travail sont également très présents, avec une charge de travail accrue, une sur-responsabilisation, une augmentation des impacts sur leur santé physique et mentale : stress, maux divers, fatigue pouvant conduire à l'épuisement professionnel.

Comment Secafi aide-t-il les représentants du personnel au quotidien ?

Dans un contexte particulièrement complexe pour les acteurs des organisations, **les moyens donnés aux représentants du personnel se sont amenuisés depuis les ordonnances travail**. **Les élus le ressentent au quotidien et la mission de l'expert constitue une ressource précieuse** : un regard extérieur reste un essentiel pour les accompagner à analyser et à décrypter des situations de travail, nourrir les avis rendus dans le cadre des consultations du CSE, proposer des alternatives.

Or, les possibilités de sollicitation de l'expert sont parfois méconnues des représentants du personnel alors que nous pouvons être mobilisés sur la plupart des sujets. **Les différents recours à l'expertise sont prévus par le Code du travail et font partie des prérogatives du CSE.**

Concernant Secafi, **nos clients valorisent notre connaissance précise de chaque secteur d'activité et nos expertises spécifiques opérationnelles.**

Par ailleurs, outre la remise d'un rapport, nos consultants apportent un conseil au CSE tout au long de l'année, dans une relation de confiance et de proximité.

**L'expertise
d'un pro,
le conseil
en plus !**



PASSEPORT DE COMPÉTENCES

Chaque travailleur dispose d'un passeport de compétences.



Dans ce passeport, figurera un état des lieux du parcours professionnel du salarié : formations, qualifications et expériences. Chaque personne titulaire d'un compte personnel de formation actif peut avoir un passeport de compétences. Il est accessible de manière sécurisée via France connect. Le dispositif des passeports de compétences est un service public géré par la Caisse des Dépôts. Elle travaille en lien avec divers organismes publics dont les ministères de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur.

Contenu

Sur un espace personnel dédié, figureront des données préchargées relatives à votre carrière : vos formations, vos expériences, vos qualifications et vos diplômes, titres ou certifications professionnelles.

Les données préchargées dans le passeport de compétences seront récupérées par la Caisse des Dépôts. Elles proviennent des déclarations sociales des employeurs, des cotisations liées aux activités professionnelles, des informations issues de la plateforme Mon Compte Formation et de tous les établissements attribuant des diplômes en France. Ces informations auront une valeur probante c'est à dire qu'elles seront traçables et garanties par la Caisse des Dépôts.

A terme, le titulaire du passeport pourra ▶



Aujourd'hui,
SEULE LA VERSION BÊTA
(version d'essai)
de ce passeport
est accessible.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

C'est un service permettant de faire le point sur sa situation professionnelle et, le cas échéant, de formaliser un projet d'évolution professionnelle et d'être accompagné pour le mettre en œuvre. Ce projet peut être un développement de compétences, une certification professionnelle, une mobilité interne ou externe, une reconversion, une transition professionnelle, une reprise ou création d'activité, etc. Concrètement, le conseil en évolution professionnelle (CEP) est formalisé par l'organisation de plusieurs entretiens avec un professionnel. Ce service est gratuit, confidentiel et accessible à chaque actif (travailleur, personne en recherche d'emploi ou jeune sorti du système scolaire sans qualification ni diplôme). Pour en savoir plus sur le CEP ou trouver un conseiller : moncep.org

également y enregistrer des informations complémentaires, notamment quant aux compétences acquises, mais ces informations déclarées par le titulaire n'auront pas de valeur probante.

Objectif

L'objectif de ce passeport de compétences est de simplifier les démarches de recherche d'emploi ou d'orientation notamment en cas d'accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle (CEP) ou un agent du service public de l'emploi (France Travail, anciennement Pôle emploi) tout en garantissant la fiabilité des informations préchargées qui y figurent. Il peut être uti-

lisé pour préparer une démarche de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour définir un projet de formation professionnelle. Il permet aussi de transmettre à de potentiels recruteurs ou futurs employeurs des informations garanties et officielles.

Il permet également de valoriser des compétences acquises, en dehors du cadre professionnel, par le biais d'une activité associative.

Pour en savoir plus sur le passeport de prévention : moncompteformation.gouv.fr rubrique passeports

Références : articles L. 6323-8, R. 6323-34 et R. 6323-35 du code du travail



PASSEPORT DE PRÉVENTION

Le passeport de prévention, à disposition du salarié, recense les formations qu'il a suivies en santé et sécurité au travail.

Le passeport de prévention est, comme le passeport de compétences, géré par la Caisse des Dépôts et accessible actuellement en version bêta uniquement aux actifs (travailleurs et demandeurs d'emploi). Il sera mis à disposition des employeurs et des organismes de formation à partir de 2025. Chaque actif (travailleur et demandeur d'emploi) titulaire d'un compte personnel de formation peut bénéficier de ce service accessible de manière sécurisée via

France connect. C'est un service public lancé en 2023 pour améliorer la prévention des risques professionnels et valoriser les compétences des salariés.

Contenu

Le passeport de prévention a vocation à répertorier les attestations de formation (réalisées en interne ou en externe), les certificats et diplômes obtenus dans le domaine de la prévention des risques en santé et sécurité au travail. Les employeurs auront accès à



OBLIGATION PATRONALE DE PROTÉGER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DE SES SALARIÉS

Chaque employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Dans ce cadre, il doit évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail.

Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, est un manquement à l'obligation de sécurité de moyens renforcée de l'employeur. Le manquement à cette obligation peut faire l'objet d'une condamnation pénale assortie du paiement d'une indemnisation financière. De plus, la DDETS (Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) peut lui infliger une amende.

un espace dédié pour déclarer et centraliser les formations dispensées à leurs salariés sur ce thème. Ces derniers pourront les visualiser sur leur espace dédié, comme les informations enregistrées directement par les organismes de formation.

Les employeurs pourront avoir accès aux formations effectuées précédemment par un travailleur, avec son accord. En effet, le salarié pourra donner son accord pour un accès, total ou partiel, par son employeur, au passeport le concernant, ou lui refuser

cet accès. Les modalités de cet accord et les conditions de cet accès seront précisées par arrêté ministériel.

Bénéfices

Les points positifs du passeport de prévention sont multiples :

- **Garantir et fiabiliser les formations suivies.** Les informations préchargées seront traçables et garanties par la Caisse des Dépôts. Le salarié pourra obtenir, via son espace sécurisé, une attestation de formation.
- **Constituer un outil d'échanges.** Les informations y figurant pourront être partagées à un employeur, un futur employeur ou un recruteur ;
- **Anticiper les péremptions et mises à jour des formations** (certifications, diplômes et titres) ;
- **Regrouper sur un espace sécurisé et gratuit** toutes les données concernant les formations de ce type.

Pour en savoir plus sur le passeport de prévention : moncompteformation.gouv.fr rubrique passeports.

Références : article L. 4141-5 du code du travail et décret n°2022-1712 du 29 décembre 2022.

Eugénie SANTIAGO
Juriste



DROIT AUX CONGÉS DANS LA FPH

Un équilibre entre droits des agents et exigences du service public. Dans le paysage juridique français, le droit aux congés pour les agents de la fonction publique hospitalière est un sujet d'une importance capitale. Il s'agit d'un équilibre délicat entre les droits individuels des agents et les nécessités du service public, particulièrement dans le secteur de la santé où la continuité des soins est primordiale.

Un cadre légal rigoureux

Le décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 constitue la pierre angulaire de la réglementation des congés annuels dans la fonction publique hospitalière. Selon ce texte, tout fonctionnaire en activité a droit, pour une année de service accompli, à un congé annuel d'une durée égale à cinq semaines, apprécié en jours ouvrés.

Réformes et modernisation

La réforme des congés bonifiés, portée par le décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020, vise à moderniser ce dispositif dans la fonction publique. Voici les points essentiels de cette réforme :

- 1. Bénéfice plus fréquent :** Les congés bonifiés peuvent désormais se prendre tous les deux ans au lieu de trois ans.
- 2. Durée réduite :** En contrepartie, la durée des congés bonifiés est diminuée.
- 3. Conditions d'éligibilité :** Pour bénéficier du congé bonifié, vous devez être fonctionnaire, originaire d'un département-région d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte), et exercer en métropole.
- 4. Le congé bonifié** consiste en la prise en charge, par l'administration employeur, des frais de transport de l'agent, sous condition, pour lui permettre de retourner régulièrement en congé dans son département d'outre-mer d'origine.

Indemnisation des congés refusés

Dans le contexte de la crise sanitaire liée

à la COVID-19, le décret n° 2020-1685 du 23 décembre 2020 a introduit une mesure d'indemnisation compensatrice pour les congés refusés pour des raisons de service. Cette mesure témoigne de la flexibilité nécessaire face aux circonstances exceptionnelles.

Conclusion

Le droit des congés dans la fonction publique hospitalière est un domaine en constante évolution, cherchant à concilier les droits des agents avec les impératifs de service. Les décrets et arrêtés récents témoignent d'une adaptation continue aux réalités du terrain, soulignant l'importance d'une approche à la fois humaine et pragmatique.

Pour plus d'informations détaillées et à jour, il est conseillé de consulter les textes complets des décrets et arrêtés mentionnés, ainsi que les ressources disponibles sur les sites gouvernementaux et spécialisés en droit public. ■

Sylvie DUSSAN

*Secrétaire Générale Adjointe
Fonction Publique Hospitalière*



RÉFORME DE LA FPH **PROJET**

La CFTC attend des garanties pour les agents

Paris, 7 mars 2024 – Le ministre de la Fonction publique, Stanislas Guerini, a récemment annoncé une réforme de la fonction publique hospitalière, visant à améliorer la qualité de vie au travail, à renforcer l'efficacité des services publics et à répondre aux attentes des fonctionnaires. Cette réforme s'accompagne d'un réagencement du planning social, afin de mieux prendre en compte les besoins des agents. Si la **CFTC** salue certaines mesures, elle reste méfiante et attend des garanties pour les agents.

Contexte : En décembre 2023, les agents de la fonction publique hospitalière ont exprimé leur mécontentement face aux conditions de travail difficiles et aux rémunérations insuffisantes. Ils ont également dénoncé le manque de reconnaissance de leur engagement et de leur professionnalisme. Face à ces revendications, le gouvernement a décidé de lancer une réforme de la fonction publique hospitalière, afin de répondre aux attentes des agents et d'améliorer la qualité du service public.

La réforme de la fonction publique hospitalière vise à améliorer la qualité de vie au travail des agents, en leur offrant des conditions de travail plus souples et plus adaptées à leurs besoins. Elle prévoit notamment une expérimentation de la semaine de travail en 4 jours, ainsi qu'une refonte des parcours professionnels et des carrières.

Le réagencement du planning social annoncé par Stanislas Guerini vise à mieux prendre en compte les besoins des agents de la fonction publique hospitalière. Il prévoit notamment une augmentation des moyens alloués à la médecine du travail, afin de mieux prévenir les risques professionnels et de mieux accompa-

gner les agents dans leur parcours professionnel. Il prévoit également une refonte des dispositifs de formation, afin de mieux répondre aux besoins des agents et de les accompagner dans leur évolution professionnelle. Enfin, il prévoit une simplification des procédures de mobilité, afin de faciliter les parcours professionnels des agents.

Position de la CFTC : La **CFTC** salue certaines mesures annoncées dans le cadre de cette réforme, notamment l'expérimentation de

la semaine de travail en 4 jours et la refonte des parcours professionnels et des carrières. Cependant, elle reste méfiante quant à l'impact réel de ces mesures sur la qualité de vie au travail des agents.

Elle s'interroge également sur les modalités de mise en œuvre de cette réforme, et notamment sur les moyens alloués pour accompagner les agents dans ces changements. Elle appelle à une concertation approfondie avec les organisations syndicales, afin de garantir que cette réforme réponde réellement aux attentes et aux besoins des agents.

En conclusion, la réforme de la fonction publique hospitalière annoncée par Stanislas Guerini soulève des questions et des inquiétudes légitimes de la part des agents. La **CFTC** attend des garanties sur les moyens alloués pour accompagner les agents dans ces changements, et sur les modalités de mise en œuvre de cette réforme. Elle suivra attentivement l'évolution de cette réforme et s'engagera dans les négociations pour défendre les intérêts des agents. ■

Sylvie DUSSAN

Secrétaire Générale Adjointe
Fonction Publique Hospitalière



CONFÉRENCE SALARIALE 2024

DÉCEPTION SYNDICALE

La Conférence Salariale, réunie le 28 février 2024, moment crucial pour les secteurs sanitaire, social et médico-social et de l'aide à domicile, a suscité la déception des organisations syndicales et patronales.

Les organisations syndicales ont manifesté leur mécontentement lors de la Conférence Salariale 2024. Ce temps fort pour les secteurs sanitaire, social et médico-social, qui font face à une crise inédite, a été l'occasion pour les syndicats de dénoncer la situation actuelle du secteur, caractérisée par la perte de valeur des métiers, la détérioration des conditions de travail, l'appauvrissement des personnes accompagnées et la baisse du pouvoir d'achat des salariés.

Lors de l'ouverture de cette Conférence Salariale, Jean-Benoît DUJOL, Directeur Général de la DGCS, a salué le rôle essentiel des salariés du secteur auprès des publics les plus vulnérables. Il a également souligné les difficultés d'attractivité et de fidélisation des métiers, ainsi que la nécessité de revaloriser les salaires et les conditions de travail.

Les Organisations Syndicales ont réclamé des mesures urgentes et significatives, notamment l'extension de l'indemnité forfaitaire mensuelle Ségur de 183 euros nets à tous les salariés, la transposition des mesures de la fonction publique sur les heures de nuit, de dimanche et de jours fériés, l'augmentation générale des salaires dans chaque convention collective et la prise en compte de tous les temps de déplacement en temps de travail effectif.

La Fédération CFTC Santé Sociaux a dénoncé la crise du secteur sanitaire, social et médico-social et les difficultés rencontrées par les salariés du secteur, confrontés à la crise de l'attractivité, la crise salariale, la crise des conditions de travail et la crise du paritarisme.

La **CFTC** estime que la convention collective unique étendue est une opportunité



de simplifier le dialogue social et de renforcer l'attractivité des métiers du moment que celle-ci soit juste, équilibrée et signe d'avancées sociales.

En synthèse, la **CFTC** revendique **la revalorisation salariale pour tous les salariés du secteur, le respect du dialogue social, la négociation de la future CCUE avec toutes les organisations représentatives, la mise en place d'un plan de formation ambitieux et adapté, et la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux.**

En conclusion, la Fédération **CFTC** Santé

Sociaux réaffirme son engagement indéfectible envers l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés du secteur sanitaire, social et médico-social. Nous continuerons à lutter pour une revalorisation salariale juste, un dialogue social respectueux et une politique de prévention des risques professionnels et psychosociaux efficace. Notre objectif reste le même : garantir un avenir meilleur pour tous les salariés du secteur. ■

Frédéric FISCHBACH, *Président.*
Guillaume SCHOONHEERE, *Sec. Général.*
Ali LAZAOUÏ, *Sec. Fédéral.*

ASSMAT : Dispense de formation pour les titulaires de certains diplômes

Les assistants maternels sont soumis à des obligations de formation, leur permettant d'acquérir et d'approfondir les compétences et connaissances nécessaires concernant les besoins fondamentaux de l'enfant. Sont exemptés de ces heures de formation, désormais, les

titulaires des diplômes d'État de puéricultrice, d'éducateur de jeunes enfants (DEEJE), de psychomotricien et d'auxiliaire de puériculture. Des « qualifications de niveau supérieur relatives à l'accueil de jeunes enfants », sont aussi exemptées, souligne le gouvernement dans la notice de

l'arrêté.

Les personnes ayant obtenu un baccalauréat professionnel « accompagnement, soins et services à la personne » disposent déjà d'une telle dérogation. ■



CHANGEMENT AU 1^{ER} FÉVRIER 2024

Le salaire horaire minimum conventionnel au 1/2/2024 est de 3.45 € brut, soit 2.68 € net (2.70 € net en A-M). Majoration de 4% pour titre AM-GE, 3.59 € brut soit 2.80 € net (2.76 € net A-M) L'indemnité d'entretien minimal en 2024 passe à 3.74 € pour une journée de 9h, puis 0.415 € par heure au-delà.

Pour une journée de 10h donc, le minimum à verser au titre des indemnités d'entretien est de 4.15 € (3.74 € + 0.415 €). Les parents ne doivent pas verser plus de 58.25 € brut par jour d'accueil.

Modification de la durée de certains congés pour événements familiaux.

Par l'avenant n°4 du 16 octobre 2023 avec une entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2024, la durée des congés pour événements familiaux augmente :

- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant qui augmente

à 14 jours ouvrables si l'enfant était lui-même parent.

- 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap.

Cumul de congés payés en arrêt maladie « ordinaire ».

La Cour de cassation a considéré qu'un salarié en arrêt maladie « ordinaire » cumule bien des congés payés durant cette période contrairement à ce que prévoit le droit français

Les congés payés :

Dans le cas où l'assistant maternel a plusieurs particuliers employeurs, ceux-ci s'efforcent de fixer d'un commun d'accord au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, la date des congés. ■

<https://www.cftc-santesociaux.fr/assmat-boite-a-outils-2024/>



QUE FAIRE DEVANT UNE SUSPICION ?

Lorsqu'une personne soupçonne qu'un enfant est victime de maltraitance, elle a le devoir de signaler cette situation.

Le signalement peut être fait auprès des services de protection de l'enfance, de la police, de la gendarmerie ou du procureur de la république.

Il existe également un numéro d'urgence, le 119, qui permet de signaler la situation et prendre les mesures nécessaires pour protéger l'enfant.

Il est important de signaler tout soupçon de maltraitance afin de garantir la sécurité et le bien-être des enfants. ■

SIMPLIFICATION DES INDEMNITÉS

DÉPART À LA RETRAITE POUR LES TRAVAILLEURS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Une nouvelle ère s'ouvre pour les indemnités de départ à la retraite dans le secteur du particulier employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, une procédure simplifiée et uniformisée entre en vigueur, permettant aux travailleurs de bénéficier pleinement de leurs droits sans tracas administratif.

Auparavant, le processus de demande et de versement des indemnités de départ à la retraite variait d'un employeur à l'autre, entraînant parfois des délais et des difficultés pour les travailleurs. Désormais, grâce à la nouvelle politique mise en place par l'IRCEM Prévoyance, chaque salarié peut accéder plus facilement à ses droits.

Concrètement, cette nouvelle procédure délègue la gestion et le paiement des indemnités de départ à la retraite à l'IRCEM Prévoyance. Ce changement vise à simplifier le processus pour les travailleurs et à garantir une distribution équitable des indemnités.

L'IRCEM Prévoyance agit en tant qu'intermédiaire central, facilitant ainsi les démarches pour les travailleurs du particulier employeur. Pour bénéficier de leur indemnité de départ à la retraite, les travailleurs n'ont plus qu'à contacter cet organisme, qui se charge ensuite de toutes les formalités nécessaires.

En ce qui concerne les indemnités, il est important de rappeler les montants auxquels les travailleurs ont droit en fonction de leur ancienneté dans le secteur. Ces indemnités, calculées sur la base du salaire brut de référence, augmentent progressivement avec le nombre d'années de service :

Après 10 années de service : 1 mois de salaire brut de référence.

Après 15 années de service : 1 mois et demi

de salaire brut de référence.

Après 20 années de service : 2 mois de salaire brut de référence.

Après 30 années de service : 2 mois et demi de salaire brut de référence.

Cette évolution marque une avancée significative dans la protection sociale des travailleurs du particulier employeur, en simplifiant les démarches administratives liées au départ à la retraite et en garantissant un accès équitable aux indemnités.

En conclusion, cette nouvelle procédure, mise en place par l'IRCEM Prévoyance, vise à offrir aux travailleurs du particulier employeur une transition vers la retraite plus fluide et plus sécurisée. Nous encourageons tous les travailleurs du secteur à se familiariser avec cette nouvelle politique et à contacter l'IRCEM Prévoyance pour toute question ou demande d'information supplémentaire.

Votre tranquillité d'esprit et votre avenir financier sont notre priorité. Ensemble, travaillons pour garantir un départ à la retraite en toute sérénité pour tous les travailleurs du particulier employeur. ■

Roland SCHERDING

Représentant **CFTC**, Président
IRCEM Retraite



FORMATION

CHERS ADHÉRENTS

Comme évoqué lors du dernier VHS, le service formation a poursuivi son développement vers les sessions délocalisées, pour être au plus proche de ses militants.

Grâce à vous et aux formateurs, vous pouvez :

- Rencontrer des salariés d'autres structures.
- Créer un réseau dans votre région d'origine.
- Recréer du lien avec vos collègues.

Ces formations apparaissent sur le site « FORMATION » UR/FD, via l'APP CFTC, que nous vous encourageons vivement à visiter.

Nous tenons également à vous informer qu'il reste des disponibilités d'inscription dans les modules suivants :

- ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : du 14 au 16 mai.
- COMMUNICATION ORALE : du 21 au 23 mai.
- DS/RSS : du 28 au 30 mai.
- RESPONSABLE DE SYNDICAT : du 11 au 13 juin.

Celles du second semestre vous seront communiquées dans le prochain VHS.

Nous vous souhaitons une belle saison printanière qui, nous en sommes certains, vous donnera l'entrain pour venir nous rendre visite à la Fédération où toute l'équipe vous accueillera avec la convivialité qui lui est propre.

Dominique Visticot, *Responsable de Formation*
Jean-Jacques Lefevre, *Responsable de Formation adjoint*

À TRÈS BIENTÔT

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

DU SYNDICAT MULTI DÉPARTEMENTAL PROVENCE-ALPES CÔTE D'AZUR, CORSE

A Marseille, le mercredi 29 novembre 2023, s'est tenue la traditionnelle Assemblée Générale du syndicat PACAC, qui a marqué un moment crucial pour la CFTC Santé Sociaux locale.

L'Assemblée Extraordinaire, puis Ordinaire, qui ont eu lieu à l'Union Départementale, ont été l'occasion de mettre à jour les statuts du syndicat, puis pour les adhérents de choisir les membres de leur nouveau conseil.

Après un bilan des actions menées par les élus de la mandature précédente, un bilan concernant la trésorerie, place aux votes enthousiastes des adhérents présents :

Ils ont élu Mme Myriam KELBITE à la Présidence, Mme Mariette SOL en tant que Secrétaire Générale, et Mme Laurence DUTRUEL en tant que Trésorière.

Ces femmes déterminées apportent avec elles une riche expérience et un engagement sans faille envers les professionnels du sanitaire, social et médico-social de la région.

L'élection de la Présidente, de la Secrétaire Générale et de la Trésorière sera complétée par celle des adjoints tout aussi compétents et investis, formant ainsi une équipe solide prête à relever les défis qui se présentent.

Mme KELBITE, nouvelle Présidente, a exprimé sa gratitude envers les adhérents pour leur entière confiance. Elle a souligné l'importance de la solidarité au sein du syndicat et a promis de travailler sans relâche pour défendre les droits et intérêts des travailleurs de la santé, du social, et du médico-social.

Mme SOL, la nouvelle Secrétaire Générale, a partagé sa vision pour renforcer la com-

munication interne et externe du syndicat, assurant ainsi une représentation efficace de ses membres.

Quant à **Mme DUTRUEL**, la Trésorière élue, elle s'est engagée à gérer les ressources financières avec transparence et responsabilité, garantissant ainsi la stabilité financière du syndicat.

Le nouveau Conseil Syndical est déterminé à travailler en étroite collaboration avec les adhérents et la Fédération pour répondre aux préoccupations et aux besoins de la communauté. Avec ce nouvel élan, la **CFTC Santé Sociaux de la région PACAC** entre dans une nouvelle ère, prête à affronter les défis futurs et à défendre les droits des agents et des salariés avec vigueur.

Rester à l'écoute pour plus de mises à jour sur les initiatives et les réalisations de ce nouveau Conseil Syndical dynamique. ■

Myriam KELBITE

Présidente Syndicat PACAC



OUVERTURE D'UNE SECTION SYNDICALE

L'ouverture d'une section syndicale en ce début de mois de février à l'hôpital Robert Debré est une étape importante pour notre syndicat CFTC AP-HP et dans la reconnaissance des droits des travailleurs et dans l'amélioration des conditions de travail au sein de l'établissement.

Une section syndicale est un regroupement de travailleurs d'un même établissement qui ont pour but de défendre leurs droits et intérêts collectifs. Elle représente les salariés auprès de la direction de l'hôpital et participe aux négociations concernant les conditions de travail, les salaires, les avantages sociaux, etc. L'ouverture d'une section syndicale à l'hôpital Robert Debré permettra aux employés de l'établissement de se regrouper et de faire entendre leurs revendications de manière collective. Cela renforcera leur pouvoir de négociation et leur permettra d'obtenir de meilleures conditions de travail, une meilleure reconnaissance de leur métier et une amélioration de leur qualité de vie au travail. Les avantages d'une section syndicale sont nombreux. Elle permet aux travailleurs de s'organiser et de se mobiliser en cas de conflit ou de revendications. Elle peut également fournir des conseils et un soutien

juridique aux salariés en cas de litige avec la direction. De plus, une section syndicale peut être un lieu d'échange et de partage d'informations entre les employés, favorisant ainsi la solidarité et la cohésion au sein de l'établissement.

L'ouverture d'une section syndicale à l'hôpital Robert Debré est donc une étape positive dans la défense des droits des travailleurs et dans l'amélioration des conditions de travail. Elle permettra aux employés de l'hôpital de se regrouper, de se faire entendre et de participer activement à l'amélioration de leur environnement professionnel. C'est une avancée significative dans la lutte pour le respect et la reconnaissance des droits des travailleurs dans le secteur de la santé. ■

Merci à Sonia JEAN PIERRE et Fatia OSMANI pour leur implication.

Domingos ESTEVES

Secrétaire Général CFTC AP-HP

POINTS BLEU CFTC 2024

SUPRA GH	HÔPITAL	DATE
Paris Nord	BICHAT	Jeudi 25 avril 2024
Paris Centre	NECKER	Jeudi 16 mai 2024
Paris Sorbonne	TROUSSEAU	Jeudi 13 juin 2024
Paris Nord	L.MOURIER	Jeudi 19 septembre 2024
Paris Centre	COCHIN	Jeudi 17 octobre 2024
Paris Sorbonne	PITIE SALPETRIERE	Jeudi 14 novembre 2024
Paris Nord	ST LOUIS	Jeudi 5 décembre 2024



UN MILITANT INFATIGABLE POUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Nous rendons hommage à André Hoguet, un grand militant de la CFTC Santé Sociaux qui nous a quitté.

André était un homme de cœur, généreux et toujours prêt à se battre pour les droits des travailleurs. Malgré la maladie, il a continué son militantisme et a participé aux actions fédérales et celles du Syndicat **CFTC** Santé Sociaux de Bretagne.

André était un défenseur infatigable des droits des travailleurs et une source d'inspiration pour tous ceux qui avaient le privilège de le connaître. Il a mené de nombreux combats avec la conviction que la solidarité et la justice sociale étaient les fondements d'une société équilibrée et prospère.

André se distinguait aussi par son engagement comme administrateur CNAM au nom de la confédération, où il passait souvent des soirées entières à examiner des dossiers avant d'aller s'occuper de son jardin en pleine nuit. Il était aussi très sensible à la situation et à l'isolement des personnes âgées en EHPAD et a rédigé de multiples revendications pour alerter sur la dépendance. Par ailleurs, il maîtrisait parfaitement les rouages du ministère de la Santé pour avoir participé à de nombreuses négociations afin de défendre les positions **CFTC** lors des négociations en lien avec la Fon-



tion Publique Hospitalière.

Son engagement ne se limitait pas aux grandes causes ; il était également présent dans les petits gestes du quotidien, là où il pouvait apporter son aide et son soutien.

André était un ami, et pour beaucoup, un modèle de courage et de compassion.

Aujourd'hui, nous pleurons sa perte, mais nous célébrons aussi son héritage. Les principes qu'il a défendus continueront de guider notre chemin et nous nous engageons à honorer sa mémoire en poursuivant le travail qu'il a commencé. André, tu nous manqueras profondément, mais les leçons que tu nous as laissées seront notre boussole pour l'avenir. La **CFTC** voit partir un militant et un combattant exceptionnel, mais cela n'est rien comparé au manque qu'il va créer chez ceux qui ont eu le bonheur et la chance de le connaître.

Cher André, tu es maintenant en paix et ta lumière continuera de briller parmi les étoiles. Ton souvenir est un trésor précieux qui nous inspire et nous donne la force de continuer à lutter pour les causes qui te tenaient à cœur. ■

Les Membres
du Bureau Fédéral



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