

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

ASSMAT-SPE :
Prévention des risques
professionnels

Formation 2025 :
En route pour
une nouvelle année !

Juridique :
Que faut-il savoir
sur la BDESE ?

Syndicat
cftc
Fédération Santé Sociaux

Que cette nouvelle
année soit un véritable

RENOUVEAU POUR TOUS !





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.

KLESIA
Assureur d'intérêt général



EN ROUTE POUR 2025

EN ROUTE POUR DE NOUVELLES ÉCHÉANCES (...AVENTURES) !

L'année 2024 a définitivement fermé ses portes.

Cette année aura été marquée par la fin au 31 décembre du cycle 4 des élections professionnelles dans le secteur privé. Il est encore trop tôt pour en tirer un bilan affiné, mais même si nous avons parfois perdu un peu de terrain dans certaines entreprises, nous avons réalisé également de belles progressions, porteuses d'espoirs ! Ces progressions sont à mettre à l'actif de personnes passionnées, investies pour le mouvement, véhiculant nos valeurs **CFTC**, et œuvrant pour notre avancée en termes de représentativité.

Nous souhaitons apporter une attention particulière et de grands remerciements aux bénévoles qui se sont manifestés pour apporter leur aide à la Fédération afin de nous permettre de progresser encore et encore. Là est notre objectif !

Cette fin d'année 2024 a été également marquée par le scrutin des Très Petites Entreprises et des Salariés du Particulier Employeur. Avec un score de 8,29% (hausse significative de 2,3 points), la **CFTC** retrouve la représentativité.

Quand nous voyons l'évolution encourageante des résultats au niveau confédéral, nous ne pouvons qu'espérer qu'ils seront le reflet de progrès similaires dans nos branches professionnelles. Ils seront connus courant janvier, peut être même avant la diffusion de ce numéro. L'année 2025 s'ouvre avec un nouveau cycle électoral dans le secteur privé, mais aussi le lancement essentiel des fondements de la campagne électorale dans la Fonction Publique Hospitalière, déjà à certains endroits engagés !

Vous avez démontré votre mobilisation et vos convictions sur tous ces secteurs !

Votre engagement, qu'il soit discret ou visible, a une valeur inestimable, et en 2025, nous espérons vous voir encore plus soutenus et impliqués à nos côtés.

Enfin, 2025 marquera les 90 ans de NOTRE Fédération. A travers ces années, nous l'avons toutes et tous façonnée à notre manière. Elle est ce que nous étions, ce que nous sommes et ce que nous serons.

**AU NOM DE LA FÉDÉRATION, NOUS VOUS SOUHAITONS LE MEILLEUR POUR 2025 !
MERCİ À VOUS DE RENDRE NOTRE MOUVEMENT TOUJOURS PLUS GRAND ! ■**

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire Général

SOMMAIRE **VHS** N°336



© Bettina Sampl - Adobe Stock

CONTRACTUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE



© ASTA Concept - Adobe Stock

ASSMAT-SPE : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



© Miha Creative - Adobe Stock

QUE FAUT-IL SAVOIR SUR LA BDESE ?

ÉDITO

→ PAR GUILLAUME SCHOONHEERE,
 SECRÉTAIRE GÉNÉRAL 3

ACTUALITÉ

→ **INTERVIEW : LA CFTC SE MOBILISE POUR**
 LA RECONNAISSANCE DE LA PÉNIBILITÉ
 DES MÉTIERS FÉMINISÉS 5/7

→ **ACTUALITÉ CONVENTIONNELLE : AVENANT 33...** 8

→ **PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS :**
 UN ENJEU MAJEUR POUR LES AIDES À DOMICILE &
 LES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR 15

→ **SALON DES SERVICES À LA PERSONNE :**
 UN STAND ANIMÉ & ENGAGÉ AU SALON 2024...20-21

JURIDIQUE

→ QUE FAUT-IL SAVOIR SUR LA BDESE ? 11-12

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

→ **DÉCRYPTAGE : CONTRACTUEL DANS LA FONCTION**
 PUBLIQUE HOSPITALIÈRE..... 9/10

→ **DROITS À L'INFORMATION :**
 TRANSPARENCE & PARTICIPATION ACTIVE
 DES AGENTS..... 18/19

VIE FÉDÉRALE

→ PREMIER CONSEIL DU SS SM 30.....17

FORMATION

→ 2025 : EN ROUTE POUR UNE NOUVELLE ANNÉE...22-23

BONNE ANNÉE
2025

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

LA **CFTC** SE MOBILISE POUR LA **RECONNAISSANCE** DE LA **PÉNIBILITÉ** DES **MÉTIERS FÉMINISÉS**



© rdinzl - Adobe Stock

À la suite d'une table ronde à l'Assemblée nationale, où était discutée la proposition de loi visant à reconnaître la pénibilité des métiers dits « féminisés », **Marion MILED** et **Aurélie LEFEVRE**, représentantes de la **CFTC**, ont pris la parole pour défendre les droits de milliers de travailleuses, essentielles mais souvent invisibles dans notre société. Nous les avons rencontrées pour comprendre les enjeux de cette initiative.

La Rédaction : **Marion MILED, Aurélie LEFEVRE**, vous avez participé à cette table ronde pour soutenir cette proposition de loi. Pourquoi pensez-vous qu'une telle démarche est aujourd'hui cruciale ?

Marion MILED : Ces métiers, notamment ceux centrés sur le soin, l'accompagnement, et l'assistance, sont au cœur de notre société et se révèlent particulièrement exigeants.

Majoritairement exercés par des femmes, ils sont confrontés à des réalités de pénibilité au quotidien.

Nous souhaitons une reconnaissance formelle de la difficulté de ces tâches. Les risques sont à la fois physiques et émotionnels, et il est impératif d'offrir à ces professionnelles un cadre de prévention et de protection adapté.

La Rédaction : Pourriez-vous préciser ce que signifie « pénibilité » dans ces métiers ?

Aurélié LEFEVRE : La pénibilité ici est double : des contraintes physiques – port de charges, postures inconfortables, tâches répétitives – et une forte charge émotionnelle. Les travailleuses accompagnent des personnes vulnérables, en souffrance, ou demandant une grande attention, qu'il s'agisse d'enfants, de personnes âgées ou de personnes en difficulté. Cette charge psychique pèse lourdement sur leur bien-être mental, un aspect souvent négligé dans les discussions sur la pénibilité.

La Rédaction : Marion MILED, Aurélié LEFEVRE, vous soutenez activement cette proposition de loi. Quelles mesures la CFTC souhaite-t-elle voir mises en place pour améliorer les conditions de travail dans ces métiers ?

Marion MILED : La CFTC défend des actions concrètes pour répondre aux besoins des métiers féminisés. Nous souhaitons que les risques émotionnels soient inclus, avec les risques physiques, dans le Compte Professionnel de Prévention (C2P). Il permet aux salariés exposés à certains facteurs de risques au sein de l'entreprise de se former, de réduire leur temps de travail ou d'anticiper leur départ

en retraite. En effet, de nombreux métiers dans les soins et l'aide à domicile exposent les travailleuses à une charge émotionnelle intense – les accompagnants de fin de vie, par exemple. Il est essentiel que cette pénibilité soit reconnue pour ce qu'elle est.

La Rédaction : Cette reconnaissance passerait donc par le C2P. Avez-vous des demandes spécifiques concernant le secteur public ?

Aurélié LEFEVRE : Absolument. La CFTC plaide également pour l'extension du Compte Professionnel de Prévention (C2P) aux agents de la Fonction Publique Hospitalière (FPH). Aujourd'hui, ces agents, souvent exposés à des conditions de travail extrêmement pénibles, ne bénéficient pas des mêmes dispositifs de prévention et de compensation que dans le secteur privé. En incluant la FPH dans le C2P, nous donnerions aux soignantes et soignants un accès à la reconnaissance de leur pénibilité et à des possibilités de départ anticipé, notamment pour ceux qui cumulent des années de service dans des conditions éprouvantes.

La Rédaction : Et au-delà du C2P, quels autres dispositifs pourraient être renforcés ?

Marion MILED : Nous demandons que les employeurs mettent en place des programmes de prévention et de formation, spécifiquement adaptés à ces métiers. Des formations à la gestion de la charge émotionnelle, des améliorations ergonomiques pour limiter les troubles musculo-squelettiques... Ces mesures permettraient de mieux gérer les situations éprouvantes du quotidien et de réduire les risques d'épuisement professionnel. Par ailleurs, la CFTC propose, pour les entreprises de plus de 20 salariés, de supprimer l'exception du taux collectif dans les contributions des employeurs de certains secteurs d'activités à forte sinistralité. Au-





© DR - Adobe Stock

jour d’hui, cette exception freine les actions de prévention en uniformisant les cotisations pour toutes les entreprises d’un même secteur d’activité, quelle que soit leur exposition aux risques professionnels ou la sinistralité de l’établissement. La suppression de cette exception encouragerait les employeurs à investir davantage dans la prévention des risques, en particulier pour les métiers féminisés, où la sinistralité est souvent plus élevée. Cette mesure rendrait le système de cotisation plus équitable, en permettant au taux individualisé de refléter la sinistralité propre à chaque employeur et leurs efforts de prévention.

La Rédaction : La question de la non-mixité des métiers est souvent abordée. Pourquoi cet enjeu est-il si important ?

Aurélié LEFEVRE : La mixité est cruciale pour alléger la pénibilité et revaloriser ces métiers. Ces professions, en raison de leur forte féminisation, sont souvent sous-évaluées et sous-rémunérées. Attirer davantage d’hommes dans ces métiers pourrait améliorer leur perception et casser les stéréotypes de genre. La **CFTC** propose des campagnes de sensibilisation pour attirer un public masculin, dans le but de rendre ces professions plus attractives pour tous.

La Rédaction : Pour conclure, quels effets espérez-vous de l’adoption de cette loi ?

Marion MILED : L’adoption de cette loi enverrait un message fort aux milliers de femmes qui exercent ces métiers : les contraintes de leur travail seraient enfin reconnues dans toutes leurs dimensions, y compris les risques émotionnels souvent ignorés. Cela ouvrirait la voie à une meilleure valorisation de ces professions en montrant que la société considère ces métiers, souvent discrets, comme essentiels et qu’ils méritent une réelle protection. Pour la **CFTC**, cette reconnaissance doit se traduire par des droits concrets, une prévention renforcée et une amélioration des conditions de travail.

Aurélié LEFEVRE : En effet, cette loi pourrait transformer l’image de ces métiers en élargissant les droits au Compte Professionnel de Prévention (C2P) pour ceux qui travaillent dans la Fonction Publique Hospitalière. Elle stabiliserait les équipes et renforcerait l’attractivité des professions concernées. Ce serait aussi un signal pour les travailleuses, leur rappelant qu’elles ne sont pas seules face aux difficultés et que leurs efforts et leur santé sont enfin pris en compte de manière équitable. ■

Émilie RIVIÈRE
Rédaction VHS **CFTC**

AVENANT 33

CHIMÈRE OU VRAIE HAUSSE DU POUVOIR D'ACHAT ?

Les deux fédérations patronales, la FHP et le Synerpa, ont jusqu'au 31 décembre 2024 pour assurer la mise en œuvre du désormais « fameux » avenant 33 qui concerne « la classification et la rémunération des emplois ».

Les deux fédérations patronales et les deux organisations syndicales signataires, la CFDT et l'UNSA, (majoritaires à elles deux au niveau de la branche professionnelle) ont été reçues à Matignon par les services du Premier ministre afin d'exposer leurs positions et de trouver une porte de sortie, sur ce dossier en attente depuis plus de 22 mois.

Les organisations syndicales de salariés signataires sont empêtrées à cause de l'article 7 de l'avenant 33 qui prévoit que « l'application du présent avenant est conditionnée à l'obtention ou l'octroi de l'intégralité des financements par les pouvoirs publics et/ou les organismes paritaires gérant le régime d'assurance maladie, nécessaire à la mise en œuvre des modalités de rémunération ainsi instituées ».

La première attente des deux fédérations syndicales porte sur la décision à venir du ministère du Travail sur l'extension de l'avenant 33. En effet, dès que le Ministère décidera de l'extension de l'avenant 33, son application deviendra obligatoire pour tous les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux privés à but commercial.

Cette décision déclenchera l'application de l'avenant 33 et, par ricochets, des augmentations de salaires, si et seulement si les

établissements reversent aux salariés tous les financements reçus, comme il se doit.

L'autre attente des deux fédérations syndicales, mais aussi de la **CFTC**, est que les fonds, destinés à financer cet avenant, finissent bien dans l'escarcelle des salariés et non pas à alimenter des fonds de pensions ou d'autres investisseurs financiers opportunistes.

En attendant l'arbitrage du ministère du Travail, les employeurs ont proposé un avenant 35 FHP aux partenaires sociaux. Celui-ci attribuerait une prime « one shot » à 3 professions seulement (IDE, IBODE et AS).

Sans aucune surprise, cette proposition, trop restrictive et ne touchant pas assez de salariés, a été rejetée par toutes les organisations syndicales autour de la table des négociations.

Que dit l'expression déjà ? Diviser pour mieux régner ? Ça y ressemble grandement en tout cas, quand la FHP choisit de donner uniquement à certaines catégories professionnelles ! Le bras de fer se poursuivra donc au tribunal, devant la plus haute juridiction administrative du pays, le Conseil d'État, qui, lui, répondra forcément à la question de départ. ■

Thierry CHOUAN

Réfèrent Fédéral

Secteur du privé lucratif



DÉCRYPTAGE CONTRACTUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Un contractuel dans la FP est un agent recruté sous un contrat de droit public (CDD ou CDI) par un employeur public.

Quels statuts, quel devenir pour ces agents à l'heure où leur nombre ne cesse de croître et semble trouver une forme de légitimité à devenir une alternative au statut de fonctionnaire ?

► **Quelle forme de contrat ?** L'agent peut être employé sous couvert d'un CDD ou d'un CDI, en fonction du motif de recrutement. (Code de la fonction publique titre III articles L331-1 à L334-1).

Nature du besoin	Type de contrat	Durée maximale	Conditions particulières
Besoin permanent Activité spécifique/ Absence de corps de fonctionnaire hospitalier. Emploi à temps non complet inférieur au mi-temps. (17h30)	CDD OU CDI	3 ans max renouvelable dans la limite de 6 ans.	Au-delà de 6 ans de services publics, requalification en CDI. ~~~~~ Service à temps non complet pris en compte à temps complet.
Besoin temporaire Remplacement d'un agent. (Temps partiel, congés)	CDD		Renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent
Poste vacant (dans l'attente de recrutement d'un fonctionnaire)	CDD	1 an max. Prolongation possible dans la limite de 2 ans de durée totale.	Prolongation si la procédure de recrutement du fonctionnaire n'a pu aboutir. 
Emploi de direction	CDD	Nomination révocable n'entraînant pas de droit à titularisation ni CDI.	Formation service public à suivre (déontologie, organisation, fonctionnement).

© HN Works-InsideCreativeHouse-Tyler Olson-MP Studio/Adobe Stock



La CFTC est plus que jamais mobilisée pour le respect de ces conditions d'application, notamment sur la non prolongation déraisonnée de CDD ou CDI sur poste vacant.



EMPLOI SUR POSTE TEMPORAIRE

Nature du besoin	Type de contrat	Durée maximale	Conditions particulières
Accroissement temporaire d'activité/ activité saisonnière	CDD	12 mois max sur une période de 18 mois consécutifs si accroissement.	Limité à 6 mois max sur 12 mois consécutifs si saisonnalité.
 Contrat de projet	CDD	Min 1 an, max 6 ans , renouvelable dans la limite des 6 ans.	Arrêt du contrat à la fin de la réalisation du projet avec préavis ou après 1 an si projet impossible à réaliser.
PACTE (Parcours d'Accès aux carrières de la fonction publique). Catégorie C	Contrat d'alternance	Min 1 an, max 2 ans. Renouvelable 1 an si échec aux épreuves de la formation.	Jeunes entre 16 et 28 ans sans diplôme ni qualification ou plus de 45 ans chômeur longue durée, RSA, AAH.
Emploi de direction	CDD	Nomination révocable n'entraînant pas de droit à titularisation ni CDI.	Formation service publique à suivre (déontologie, organisation, fonctionnement).

© Kamonrat-Mykola/Adobe Stock

“La **CFTC** accompagne les agents dans leur parcours et veille plus que jamais au **respect des modalités de recrutement et de fin de contrat.**”

► **Quelles modalités de recrutement ?** Les postes à pourvoir par des contractuels sont publiés sur le site « choisir la fonction publique ». Le délai pour candidater ne peut être inférieur à 1 mois et les candidats retenus sont reçus en entretien (ou visio). Le contrat, rédigé par écrit et accompagné d'une fiche de poste, détaille les modalités propres aux motifs de recrutement.

► **Le contrat peut-il prévoir une période d'essai ?** Oui, elle est de 1 jour ouvré par semaine de contrat. Le délai s'étend dans la limite de 3 semaines à 3 mois pour un CDD et de 4 mois pour un CDI. Elle est renouvelable 1 fois pour une durée maximum égale à sa durée initiale.

► **Quelles modalités de fin de contrat ?** En cours ou au terme de la période d'essai, une fin de contrat est possible par les 2 parties sans

préavis. Le licenciement en cours de période d'essai doit être motivé.

► **Démission :** un préavis s'applique de 8 jours à 2 mois selon la durée du contrat.

► **Licenciement au-delà de la période d'essai :** il peut faire suite à une faute grave dans le cadre d'une sanction disciplinaire, à une inaptitude physique définitive sans possibilité de reclassement ou dans des cas plus spécifiques (suppression d'emploi, recrutement d'un fonctionnaire...). Le préavis s'échelonne de 8 jours à 2 mois selon la durée du contrat et suit une procédure spécifique (entretien préalable, consultation de la CCP, notification). ■



Carine CHAIGNET
Commission FPH

QUE FAUT-IL SAVOIR SUR LA BDESE ?

Depuis plusieurs années, on entend parler de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Que doit-elle contenir ? Qui y a accès ? La mise en place d'une BDESE est obligatoire pour les entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

CONTENU La **BDESE** rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à la disposition du comité social et économique (CSE). Elle sert notamment de support de préparation à la consultation annuelle du CSE (sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière et sa politique sociale, les conditions de travail et l'emploi).

Elle comprend des mentions obligatoires qui varient selon l'effectif de l'entreprise.

Par ailleurs, la fixation du contenu de la **BDESE** peut faire l'objet d'un accord collectif d'entreprise (ou de branche) ou, en l'absence de délégué syndical, d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du CSE. Elle est constituée au niveau de l'entreprise, sauf accord collectif contraire.

En l'absence d'accord, la loi fixe son contenu. Elle doit comprendre notamment des informations concernant l'année en cours, les années précédentes et, telles qu'elles peuvent être envisagées, sur les 3 années à venir, sur :

- l'évolution des effectifs par type de contrat, par âge et par ancienneté ;
- l'évolution des emplois par catégorie professionnelle ;
- l'évolution de l'emploi des personnes handicapées et les mesures prises pour le développer ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la formation professionnelle (investissements, publics concernés, etc.) ;
- les conditions de travail (durée du travail, dont travail à temps partiel, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail) ;
- le suivi de la santé des salariés (nombre de visites auprès de la médecine du travail, nombre de salariés inaptes, pour les entreprises d'au moins 300 salariés données sur les maladies professionnelles, accidents du travail et arrêts de travail d'origine non professionnelle) ;
- les investissements matériels et immatériels ;
- les fonds propres, l'endettement et les impôts ;
- la rémunération des salariés (et des dirigeants pour les sociétés anonymes) ;
- les activités sociales et culturelles ;
- la rémunération des financeurs ;
- les flux financiers (aides publiques,



© Miha Creative - Adobe Stock

ENTREPRISES DE
PLUS DE
50
SALARIÉS
BDESE OBLIGATOIRE

réductions d'impôts, exonérations et réductions de cotisations sociales, etc.) ;

- l'environnement (politique générale en matière environnementale, gestion des déchets, utilisation durable des ressources, bilan des émissions de gaz à effet de serre) ;

Les informations sont présentées sous forme de données chiffrées ou, à défaut, pour les

années suivantes, sous forme de grandes tendances. Dans le cas d'entreprises à établissements multiples, la **BDESE** doit comporter l'ensemble des informations que l'employeur doit mettre à la disposition des membres du CSE central et des CSE d'établissement.

ACCÈS & MISE À JOUR

La **BDESE** doit être accessible en permanence aux membres du CSE et aux délégués syndicaux.

Tout utilisateur de la **BDESE** doit respecter une obligation de discrétion. Lorsque des informations sont confidentielles (par exemple concernant les maladies professionnelles), l'employeur doit indiquer leur caractère confidentiel et la durée du carac-

tère confidentiel de ces informations.

Les données de la **BDESE** sont régulièrement mises à jour.

L'absence de **BDESE** ou l'absence de mise à jour régulière constituent des délits d'en-trave passibles d'une amende de 7 500 €. ■

Eugénie SANTIAGO

Juriste



Pour en savoir plus sur la BDESE : flashez le QR code renvoyant au site : <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F32193>

LA BDESE AU SERVICE DU CSE :

COMMENT OBTENIR ET EXPLOITER LES INFORMATIONS UTILES À VOTRE MANDAT ?

3 questions à votre expert

La base de données économiques, sociales et environnementales (Bdese), obligatoire depuis 2015 pour les structures privées de plus de 50 salariés, tout comme la base de données sociales instaurée en 2020 dans la fonction publique hospitalière, rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes que l'employeur met à disposition du CSE. Comment les représentants du personnel peuvent-ils s'en saisir pour accomplir leurs missions ? De quelle manière l'améliorer ? Retour sur expérience avec nos experts SECAFI.

Plusieurs années après sa mise en place, quel constat sur le déploiement de la BDESE ?



Experte SECAFI
Animatrice Secteur
santé & médico-social

Sophie Rousseau : Une récente enquête menée par les Editions Tissot auprès de responsables RH concernant le déploiement de la Bdese affiche un bilan contrasté. D'un côté, des éléments positifs, plus de la moitié des répondants considérant que la Bdese contribue au dialogue social ; de l'autre, des points d'amélioration, un tiers de répondants en entreprises soumises à l'obligation légale n'ayant pas mis en place leur Bdese !

Du point de vue des représentants du personnel, nous notons, au cours de nos missions de conseil, de formation et d'expertise auprès des CSE, que la Bdese n'est pas un outil régulièrement utilisé pour l'accomplissement de leurs prérogatives.

CONTACTS :

Sophie ROUSSEAU
sophie.rousseau@secafi.com - 06 08 37 49 15

Nicolas Ait-CHEIKH
nicolas.ait-cheikh@secafi.com - 06 71 27 77 45

 **SECAFI**
GROUPE ALPHA





Quels sont les freins identifiés ?



Expert SECAFI
Animateur
métier formation

Nicolas Ait-Cheikh : Intervenant au quotidien auprès des représentants du personnel, j'identifie plusieurs freins :

- La question de l'accès à la base, et notamment aux outils informatiques, une ergonomie ou une arborescence parfois très complexe et qui peut amener à ne pas utiliser la Bdese ;
- Des indicateurs qui correspondent certes aux obligations des décrets, mais qui ne sont pas pertinents pour le secteur d'activité ;
- Une mise à jour parfois décalée de la réalité du quotidien (données 2023 communiquées à fin 2024 par exemple) ;
- Un périmètre de la Bdese qui est trop large par rapport aux périmètres de représentation du personnel, notamment des représentants de proximité.

Ces freins peuvent cependant être levés : un accord de dialogue social, un accord spécifique sur la Bdese ou un règlement intérieur peuvent prévoir des indicateurs complémentaires adaptés à vos activités ou des périmètres plus fins. Une formation de « prise en main » de la Bdese pour les nouveaux élus nous semble également pertinente à organiser afin de vérifier l'accessibilité à la base et sa praticité au quotidien.

Comment utiliser les indicateurs de la BDESE ?

Sophie Rousseau : L'analyse des indicateurs, en les replaçant en perspective de ceux des années précédentes, est essentielle pour approcher de manière factuelle des situations de tension : nombre de démissions en progression, hausse des accidents du travail, accroissement de l'absentéisme... sont autant de signaux à prendre en considération car ils témoignent d'une tension, voire de risques, sur le collectif de travail. Le CSE peut se faire accompagner pour mener à bien cette analyse, au travers de la formation, de prestations de conseil, d'expertise.

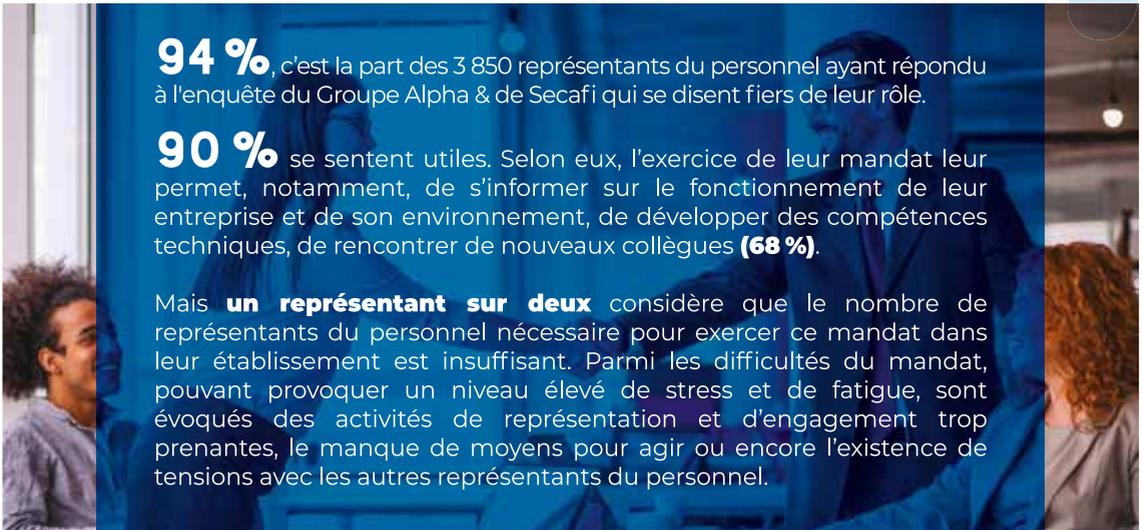
Nicolas Ait-Cheikh : Cette analyse est essentielle mais pas suffisante ! Parce qu'en premier lieu, la Bdese devrait également contenir des informations sur les trois années à venir (au moins sous forme de tendance), permettant un vrai échange autour des perspectives projetées et de leurs conséquences sur les organisations. Et parce qu'ensuite, lorsque la mise à jour des données dans la Bdese est annuelle, elle prive les différents acteurs d'un suivi plus régulier d'indicateurs pertinents et opérationnels.

Le CSE et l'employeur doivent alors s'autoriser de convenir d'un tableau de bord spécifique et partagé, à une fréquence définie (mensuelle ou trimestrielle). Par exemple, concernant les accidents du travail, l'information doit se faire en temps réel afin de permettre la mise en place sans délai de l'enquête conjointe entre l'employeur et le CSE. Instaurer des flux d'informations réguliers entre acteurs permet de garantir une réactivité dans des situations qui le nécessitent et *in fine* la mise en place d'actions pertinentes pour les salariés.

94 %, c'est la part des 3 850 représentants du personnel ayant répondu à l'enquête du Groupe Alpha & de Secafi qui se disent fiers de leur rôle.

90 % se sentent utiles. Selon eux, l'exercice de leur mandat leur permet, notamment, de s'informer sur le fonctionnement de leur entreprise et de son environnement, de développer des compétences techniques, de rencontrer de nouveaux collègues (**68 %**).

Mais **un représentant sur deux** considère que le nombre de représentants du personnel nécessaire pour exercer ce mandat dans leur établissement est insuffisant. Parmi les difficultés du mandat, pouvant provoquer un niveau élevé de stress et de fatigue, sont évoqués des activités de représentation et d'engagement trop prenantes, le manque de moyens pour agir ou encore l'existence de tensions avec les autres représentants du personnel.



PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

UN ENJEU MAJEUR POUR LES AIDES À DOMICILE & LES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

Le renforcement de la prévention est essentiel pour améliorer la qualité de vie des aides à domicile et garantir un environnement plus sécurisé pour toutes les parties prenantes.

Le secteur de l'aide à domicile, bien qu'essentiel pour le bien-être des personnes dépendantes, est également l'un des plus exposés aux accidents du travail. Avec un taux de sinistralité près de trois fois supérieur à la moyenne nationale, ce secteur dépasse même le secteur du bâtiment en termes d'accidents liés au travail. Ce constat alarmant met en lumière les défis auxquels font face les aides à domicile et les salariés du particulier employeur. Les principales causes d'accidents identifiées sont les manutentions manuelles et les chutes, qui concernent particulièrement les salariés âgés de 40 à 59 ans. Ce phénomène touche surtout les femmes, représentant 96 % des victimes dans cette catégorie professionnelle.

Quels outils pour prévenir ces risques ?

Face à ce constat, des institutions comme l'Assurance Maladie et l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) mettent à disposition des outils pratiques pour aider les professionnels à adopter de bonnes pratiques et améliorer leur sécurité au travail.

Parmi ces ressources :

1. Le site « Prévention à domicile » (<https://www.prevention-domicile.fr/>) qui offre des conseils spécifiques pour identifier et réduire les risques à domicile.
2. Le livret de la Carsat Bretagne, qui identifie 22 points de sécurité à vérifier chez les



© ASTA Concept/Adobe Stock

bénéficiaires afin de minimiser les risques. Ce livret est à la fois utile pour les professionnels, mais aussi pour les familles qui emploient des aides à domicile.

3. Les fiches prévention de l'INRS, dédiées aux métiers d'aide à domicile, fournissent des recommandations concrètes pour limiter les dangers liés aux manutentions ou aux postures contraignantes.

Adopter une démarche proactive !

La prévention des risques professionnels est un devoir partagé entre employeurs et salariés. Former les aides à domicile aux bonnes pratiques de manutention, évaluer régulièrement l'environnement de travail chez les bénéficiaires, et s'équiper avec des outils adaptés sont des actions essentielles pour réduire les accidents. En parallèle, les familles peuvent jouer un rôle actif en s'assurant que le domicile est bien aménagé pour éviter les chutes ou les blessures. ■

Frédéric FISCHBACH
Président

Pour en savoir plus sur la prévention :

flashez le QR code renvoyant au site : <https://www.cftc-santesociaux.fr/prevention-des-risques-professionnels-un-enjeu-majeur-pour-les-aides-a-domicile-et-les-salaries-du-particulier-employeur/>



ACCOMPAGNER LA FAMILLE, NOTRE PRIORITÉ

Pour vous, Salariés, Employeurs et Retraités
des Emplois de la Famille, le Groupe Ircem :

- 👤 Conçoit des produits d'assurance adaptés à vos besoins
- 👤 Gère vos indemnisations en cas d'arrêt de travail
- 👤 Verse votre future retraite complémentaire
- 👤 Propose des aides d'Action Sociale
- 👤 Offre des services de prévention au quotidien et au travail

Toutes vos démarches en ligne sur

[ircem.com](https://www.ircem.com)

PREMIER CONSEIL DU SS SM 30

CFTC SANTÉ SOCIAUX AIN,
ARDÈCHE, DRÔME, ISÈRE

UNE NOUVELLE DYNAMIQUE



© CFTC

Le 29 novembre dernier, le syndicat SS SM 30 a tenu son premier conseil de la nouvelle mandature dans les locaux de l'UID Drôme-Ardèche-Haute-Loire.

Suite au congrès du 25 octobre, le périmètre du syndicat s'est élargi pour inclure l'Isère et l'Ain.

Ce conseil marque un tournant stratégique, avec pour ambition de renforcer

le développement syndical et la représentativité. Les priorités sont claires : préparer les élections de la fonction publique de décembre 2026 en créant au moins une section supplémentaire dans chaque département, tout en négociant les PAP pour les conventions prioritaires du 5^{ème} cycle. ■

Bruno DELHOMME
Président SS SM 30

VILLAGE CFTC SPECIAL TPE



© CFTC

Mercredi 2 octobre 2024, un village CFTC spécial TPE a été fait aux alentours de l'hôpital Robert Debré.

Cela a été l'occasion de sensibiliser le personnel hospitalier qui ont des conjoints, famille dans des TPE et commerces alentours à voter CFTC.

Nous remercions les collègues de l'AP-HP, UD92, CFTC ville de Paris, FD banque et la Fédération santé sociaux pour leur présence.



© CFTC

TRANSPARENCE & PARTICIPATION ACTIVE DES AGENTS

Le droit à l'information dans la fonction publique hospitalière en France revêt une importance cruciale pour assurer la transparence des décisions, la communication efficace et la participation active des agents dans la vie institutionnelle. Dans cet article, nous explorerons en profondeur le cadre légal et les pratiques entourant ce droit, en mettant en lumière les décrets et arrêtés qui régissent cette question fondamentale.

► CADRE LÉGAL

Le droit à l'information dans la fonction publique hospitalière est encadré par plusieurs textes législatifs et réglementaires visant à garantir l'accès des agents à l'information pertinente pour l'exercice de leurs fonctions et pour leur participation à la vie démocratique de leur établissement.

- **Le décret n° 2012-170 du 3 février 2012** relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique hospitalière constitue l'un des textes clés régissant ce droit. Ce décret établit les modalités de communication des informations relatives à la gestion et au fonctionnement des établissements de santé, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, les effectifs, les budgets et les projets institutionnels.

► TEXTES DE RÉFÉRENCES

Le droit à l'information est garanti par **le décret n° 86-442 du 14 mars 1986** relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires. Ce décret prévoit notamment que

les agents ont droit à une information sur les postes vacants et les possibilités d'avancement, ainsi que sur les critères de sélection pour les promotions et les mutations.

- **Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016** relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit que les agents ont droit à une information sur les conditions de mise en œuvre du télétravail dans leur établissement, ainsi que sur les modalités de demande et d'acceptation du télétravail.

- **Le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019** relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires relevant de la fonction publique hospitalière prévoit que les agents ont droit à une information sur les procédures disciplinaires qui les concernent, ainsi que sur les droits et garanties qui leur sont accordés dans le cadre de ces procédures.

- **Le décret n° 2020-523 du 4 mai 2020** relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail et aux dérogations aux règles normales de travail des agents publics pour raison de santé prévoit que les agents ont droit à une information sur les mesures d'adaptation du poste de travail qui peuvent être mises en place en cas de pro-

blème de santé, ainsi que sur les dérogations aux règles normales de travail qui peuvent être accordées dans ce cadre.

► PRINCIPES DE L'INFORMATION

Le droit à l'information repose sur plusieurs principes fondamentaux :

1-Transparence : les informations concernant la gestion et le fonctionnement des établissements de santé doivent être accessibles à tous les agents de manière transparente et équitable, sans discrimination ni restriction injustifiée.

2-Communication : les canaux de communication entre l'administration et les agents doivent être efficaces et adaptés, permettant une diffusion rapide et complète des informations pertinentes.

3-Participation : l'information doit permettre aux agents de participer activement à la vie institutionnelle, en les informant sur les décisions en cours, les projets en cours et les enjeux stratégiques de leur établissement.

► MODALITÉS DE COMMUNICATION

Les informations dans la fonction publique hospitalière sont communiquées aux agents selon différentes modalités :

1-Réunions d'Information : des réunions d'information périodiques sont organisées pour informer les agents sur les évolutions



© DR/AdobeStock

de l'établissement, les projets en cours, les décisions stratégiques et les questions d'intérêt général.

2-Publications Internes : des publications internes, telles que des bulletins d'information, des circulaires administratives et des notes de service, sont utilisées pour diffuser des informations officielles auprès des agents.

3-Intranet et Outils Numériques : les établissements de santé utilisent souvent des plateformes numériques, telles que des intranets ou des outils de gestion documentaire, pour faciliter l'accès à l'information et la consultation de documents officiels.

► DÉFIS & PERSPECTIVES

Malgré les efforts déployés pour garantir le droit à l'information, des défis persistent, notamment en ce qui concerne la qualité et la pertinence des informations communiquées, la communication interne et la participation effective des agents à la vie institutionnelle.

CONCLUSION

Le droit à l'information dans la fonction publique hospitalière est un élément essentiel de la transparence et de la démocratie sociale, permettant aux agents de disposer des connaissances nécessaires pour exercer leurs fonctions et participer activement à la vie de leur établissement. Bien que des défis subsistent, la reconnaissance de ce droit et l'engagement en faveur d'une communication transparente et efficace sont indispensables pour garantir un environnement de travail sain, démocratique et participatif pour tous les acteurs du système de santé. En fin de compte, investir dans le droit à l'information représente un investissement stratégique dans la qualité des soins et le bien-être des agents de la fonction publique hospitalière. ■

de l'établissement, les projets en cours, les décisions stratégiques et les questions d'intérêt général.

Sylvie DUSSAN

Secrétaire Générale Adjointe
Fonction Publique Hospitalière

LA CFTC À LA RENCONTRE DES PROFESSIONNELS DES SERVICES À LA PERSONNE :



salon
des services
à la personne
et de l'emploi
à domicile

UN STAND ANIMÉ & ENGAGÉ AU SALON 2024

~ Porte de Versailles ~

Les 26 et 27 novembre 2024, la CFTC a brillamment marqué sa présence au salon dédié aux services à la personne, un événement incontournable pour les acteurs du secteur. Avec un grand stand accueillant, la CFTC a su attirer un nombre significatif de salariés des services à la personne et du particulier employeur, créant un espace d'échanges et d'informations.

Une équipe dynamique composée d'Eugénie SANTIAGO, Christine DASILVA, Catherine et Yvon HERRERO s'est relayée pour répondre aux nombreuses

questions des visiteurs. Ce fut l'occasion pour ces derniers d'être sensibilisés à des enjeux cruciaux, tels que la prévention des risques d'accidents domestiques chez les jeunes enfants, grâce à une maison géante installée sur le stand.

En parallèle, la CFTC avait également organisé la mise en place des simulateurs innovants permettant aux visiteurs de ressentir les difficultés rencontrées par les bénéficiaires en matière de vieillissement et d'obésité. Cette initiative a permis de sensibiliser aux risques psychosociaux auxquels sont confrontés les professionnels du secteur.





Cyril CHABANIER, président confédéral, a également pris part à la table ronde intitulée « Peut-on se passer des 300 000 emplois à créer dans les services à la personne ? », soulevant des questions essentielles sur l'avenir du secteur. Aline MOUGENOT, secrétaire fédérale adjointe, a participé à une autre table ronde sur le thème « Service public petite enfance : quelle place pour l'accueil individuel à domicile ? Comment soutenir les familles et les professionnels ? », enrichissant le débat avec son expertise.

L'engagement de la CFTC s'est également manifesté à travers une table ronde sur l'inaptitude au travail pour les salariés du domicile, animée par Aline MOUGENOT, réunissant divers acteurs et spécialistes pour discuter des solutions à envisager.

La CFTC a aussi eu l'honneur de participer au jury et de remettre un prix pour le meilleur



Podcast Société & solidarité, mettant en lumière la voix des professionnels du secteur. De plus, le syndicat a décerné le premier prix au concours national des trophées des services à la personne dans la catégorie auxiliaire de vie, célébrant ainsi l'excellence et l'engagement des travailleurs. Virginie GALLET a permis de conserver des souvenirs de ces journées grâce à des photos de qualité. Cette participation active de la CFTC au salon a non seulement renforcé la visibilité du syndicat, mais a également mis en avant son engagement quotidien auprès des salariés des entreprises de services à la personne, des associations, ainsi que des salariés mandataires et du particulier employeur. Un événement riche en échanges et en propositions pour l'avenir du secteur ! ■

Aline MOUGENOT

Secrétaire Fédérale Adjointe



2025 : EN ROUTE **POUR** UNE NOUVELLE ANNÉE !

LE CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE, ENVIRONNEMENTALE ET SYNDICALE

Ce congé permet à tout salarié sans condition d'ancienneté de participer à des stages ou des sessions de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pour se former ou se préparer à l'exercice de fonctions syndicales.

La durée de ce congé est limitée. Pendant ce congé, le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération.

Le salarié peut prendre un ou plusieurs congés

dans la limite de 12 jours par an et de 18 jours pour un salarié ayant une fonction syndicale (art. L. 2145-1 et L. 2145-7 ; circ. DRT 87-11 du 3 novembre 1987, BOMT 87- 25 ; cass. soc. 12 juin 2024, n° 22- 18302 FSB).

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception, ou remise en main propre, au moins 30 jours avant le début de la formation.

EN RÉSUMÉ

SALARIÉS CONCERNÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les salariés du secteur privé et du secteur public. • Les demandeurs d'emploi : quel que soit l'effectif de l'entreprise. <p>La formation est rémunérée comme du temps de travail effectif. Elle est non déduite des congés payés ni du CPF ni des heures de délégation.</p>
NOMBRE DE JOURS DE FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés = 12 jours par an. • Formateurs en formations syndicales = 18 jours par an. • Salariés qui ont des fonctions syndicales = 18 jours par an. • Session de 1 à 5 jours.
COÛT DE LA FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • La formation est gratuite pour les adhérents à une organisation syndicale et qui suivent cette formation auprès de leur Fédération ou UR...
DEMANDER UNE FORMATION	<ul style="list-style-type: none"> • Demande à faire par écrit (au moins) 30 jours avant le début de la formation, auprès de son employeur. • La demande indique la date de début de la formation, sa durée et l'organisme agréé qui la dispense. • L'organisme de formation délivre au stagiaire une attestation de stage à remettre à l'employeur. • Le nom et le contenu de la formation ne font pas partie des informations obligatoires à transmettre à l'employeur.



REFUS DE L'EMPLOYEUR

- L'employeur a 8 jours pour rendre sa réponse, à défaut la demande est considérée comme acceptée. En cas de refus, ce dernier doit être motivé et notifié au salarié dans un délai de 8 jours à compter de la réception de sa demande.
- La formation peut alors être repoussée jusqu'à 6 mois maximum. L'employeur peut s'opposer au départ du salarié si :
 - Il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit recueillir l'avis conforme du CSE avant de donner sa réponse.
 - Ou la demande conduit à franchir les deux seuils limites :
 - Nombre maximum de jours de congés susceptibles d'être pris par établissement au cours d'une année civile.
 - Nombre maximum d'absences simultanées.

Pour être au plus près des besoins des adhérents et des militants du terrain, la Fédération s'appuie sur son réseau de formateurs qui ont tous reçu la formation pédagogique de formateur et les formations thématiques dispensées par le service de

formation de la Confédération (SFeP). Ces formateurs animent bénévolement les sessions à la Fédération, mais également au plus près de vos sections, dans votre département ou votre établissement. (Pour plus de détails, nous consulter) ●

IMPORTANT

A ce propos, nous vous adressons une **MISE à JOUR** concernant les dates de quelques sessions de formation :

- F.I. (FIME) **CFTC PRIVÉ** :
30 septembre au 2 octobre.
- Comité Social et Économique :
25-26 mars, 2^{ème} partie.
- Négociation collective : 2 au 5 juin.
- Communication orale :
26 au 28 mai.

Suite à des préconisations de la Confédération, la participation aux formations syndicales, est soumise à 2 conditions :

- ▶ **Avoir suivi la Formation Initiale CFTC.**
- ▶ **Être à jour de vos cotisations.**

Comme indiqué dans un précédent VHS, les formateurs de la FPH vont être en mesure en 2025 de vous proposer le module FSSCT, qu'ils ont entièrement créé pour les besoins des élus de la FPH. Nous leur adressons un **GRAND MERCI**.

Cette nouvelle année nous donne l'occasion de vous souhaiter à tous, ainsi qu'à votre famille :

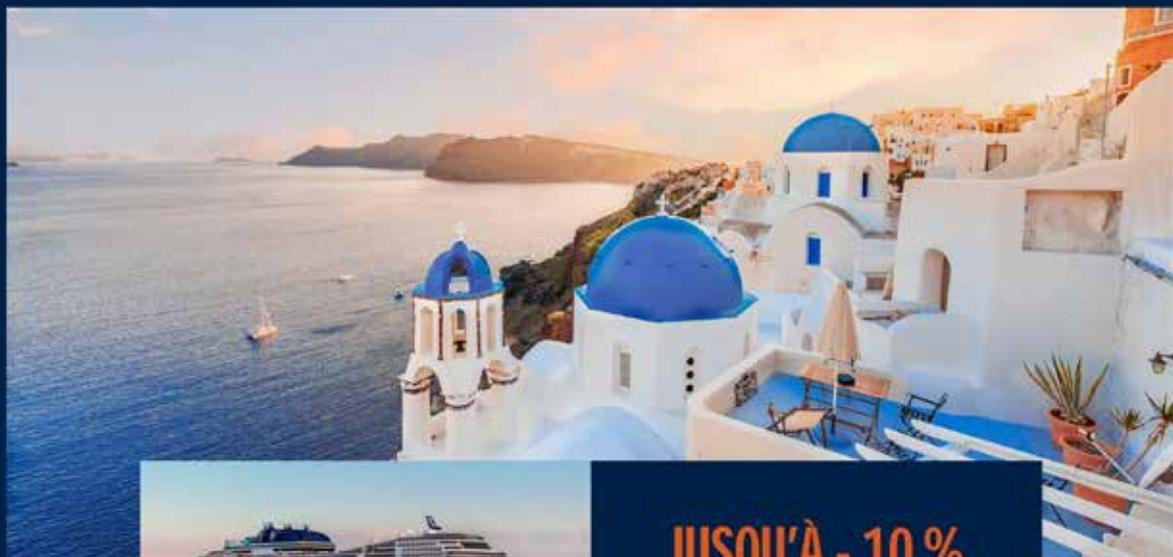
UNE BELLE ANNÉE 2025

Au plaisir de vous accueillir
à la Fédération

Dominique VISTICOT & Jean-Jacques LEFEVRE

2025





JUSQU'À - 10 %

DE REMISE SUR VOTRE CROISIÈRE

OÙ LA MER VOUS EMMÈNERA-T-ELLE CETTE ANNÉE ?

EMBARQUEZ POUR NOS PLUS BELLES ESCALES

Méditerranée - Caraïbes - Europe du Nord - Arabie saoudite - Émirats

- **10 %** sur la partie maritime de la croisière (hors options)
 - **5 %** de remise sur les options (forfaits boissons, spa, excursions...)
 - **5 %** de remise avec la Carte MSC Voyager's Club (sur la partie maritime)
- Offres promotionnelles cumulables avec votre remise partenaire.

Code Remise FR201093

Réservations au numéro dédié : 01 70 74 11 56.

Découvrez le futur de la croisière.

msscrosieres.fr