

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Comité National à
Rochefort : une Fédération
en mouvement

FPH : Droit à la
protection des auteurs
de signalement

Juridique : Alerte sur
le présentéisme des
soignants



RECHARGER... LES BATTERIES





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



UN TEMPS POUR SOI

**Cher(e)s collègues, cher(e)s ami(e)s,
Les beaux jours sont arrivés, et avec eux l'envie de
se reposer, de se ressourcer entre amis, en famille.
Moments de détente bien mérités après
une première partie d'année chargée.**

Dans la continuité de l'orientation de rapprochement et de proximité avec ses structures, la Fédération Santé Sociaux, en mouvement, s'est rendue à la rencontre de ses militants dans le cadre d'Assemblées générales, de suivi de structures ou de points bleus : Pineuilh, Paris, Marseille, Angers, Dijon, Rennes...

Bien sûr, n'oublions pas la tenue de notre Congrès extraordinaire et de notre comité national en mai à Rochefort, qui ont réuni près de 120 militants venus de toute la France !

Ces moments primordiaux constituent une priorité fédérale afin d'assurer un travail d'équipe efficient et privilégié d'échanges pour une cohérence globale de notre mouvement.

Cette efficacité et cette cohérence sont mises à profit pour un seul et unique objectif : toujours plus se développer pour toujours mieux défendre les agents et salariés !

Les résultats du 4^{ème} cycle électoral sont tombés, mais il nous faut encore attendre les arrêtés de représentativité qui scelleront, et c'est en bonne voie, notre retour à la table des négociations dans certaines branches professionnelles.

Des résultats plus qu'encourageants qui témoignent du travail et de l'investissement de nos militants de terrain afin d'asseoir notre ancrage et notre visibilité en entreprise.

Notre visibilité, nous la développons également par le biais de nos différentes publications sur nos réseaux sociaux, notre site internet, et par notre présence dès que possible et nécessaire à l'Assemblée nationale, au Sénat ou encore au CESE.

N'hésitez pas à consulter les nombreux sujets d'actualité qui ont émaillé ce premier semestre, ainsi que les prises de positions de la Fédération.

Il ne me reste plus qu'à vous souhaiter une bonne lecture de ce 338^{ème} VHS, et au nom de l'équipe fédérale : de bonnes vacances ! ■

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire Général

SOMMAIRE **VHS 338**



© Etesin Aleksandr - Adobe Stock

FPH : DROIT À LA PROTECTION DES AUTEURS DE SIGNALEMENT



© Ibrahim - Adobe Stock

ALERTE SUR LE PRÉSENTÉISME DES SOIGNANTS



© DR - Fédération CFTC Santé Sociaux

ACMS : LA PRÉVENTION, C'EST LA BASE DE TOUTE AMÉLIORATION DURABLE



ÉDITO

→ PAR GUILLAUME SCHOONHEERE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL 3

ACTUALITÉ

→ **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR : DU NOUVEAU DANS LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS** 5

→ **ASSISTANTS MATERNELS : LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX JOUETS** 6

→ **ÉVÉNEMENT : 80 ANS DE L'ACMS** 9-10

JURIDIQUE

→ **ALERTE SUR : LE PRÉSENTÉISME DES SOIGNANTS** 11-13

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

→ **FPH : DROIT À LA PROTECTION DES AUTEURS DE SIGNALEMENT** 7-8

→ **COMITÉ NATIONAL DE ROCHEFORT : CAP SUR LES ÉLECTIONS FPH 2026** 18-19

→ **LES PROCHAINES ÉLECTIONS DE LA FPH À RENNES : PRÉPARATION** 20

VIE FÉDÉRALE

→ **COMITÉ NATIONAL : À ROCHEFORT, UNE FÉDÉRATION EN MOUVEMENT!** 16-17

→ **ANGERS : ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE DU SYNDICAT DU MAINE ET LOIRE, MAYENNE, SARTHE ET VENDÉE** 21

→ **SPIF : CAP SUR LA REFOUNDATION** 21

→ **RÉSULTATS DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES** 22

→ **HOMMAGE À JEAN-MARIE FAURE** 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

DU NOUVEAU DANS LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Depuis le 1^{er} juin 2025, une nouvelle classification des emplois de garde d'enfants s'applique.

1 Nouvelles tâches des gardes d'enfants A et B

Les activités principales des emplois-repères de garde d'enfant(s) **A** et **B** sont modifiées. Désormais, les missions de la garde d'enfant(s) **B** comprennent notamment la préparation des repas de l'enfant et la surveillance et/ou l'accompagnement de l'enfant dans la réalisation des exercices à la maison, à partir de l'école primaire.

L'emploi de garde d'enfant(s) **B** est désormais positionné au niveau IV (au lieu du niveau III) de la grille de classification, ce qui correspond au taux horaire minimal conventionnel brut de 12,70 €.

2 Nouveaux emplois-repères

Trois nouveaux emplois-repères ont été créés pour la garde d'enfants en situation de handicap **A**, **B** et **C** correspondant aux niveaux 4, 5 et 6 de la grille.

La garde d'enfant(s) en situation de handicap **A** s'occupe d'enfant(s) en situation de handicap léger ou de handicap non reconnu par l'administration. La garde d'enfant(s) en situation de handicap **B** ou **C** s'occupe d'enfant(s) en situation de handicap reconnu par l'administration avec éventuellement l'attribution d'une aide financière.

3 Conséquences pour les gardes d'enfant(s) à domicile

Si une garde d'enfant(s) est impactée par l'un de ces changements, son particulier employeur doit rédiger et conclure un avenant à son contrat de travail, applicable au 1^{er} juin 2025, afin de mettre à jour la classification de son emploi et, le cas échéant, sa rémunération.

Pour en savoir plus sur ce sujet, rendez-vous sur le site internet de la Fédération. ■

Eugénie SANTIAGO
Juriste

CLASSIFICATION DES EMPLOIS-REPÈRES DU DOMAINE ENFANT ET TAUX HORAIRE

Niveau	Emplois-repères	Taux horaire minimal brut
I	Baby Sitter	12,24 €
II		
III	Garde d'enfant(s) A	12,51 €
IV	Garde d'enfant(s) B en situation de handicap A	12,70 €
V	Garde d'enfant(s) en situation de handicap B	12,89 €
VI	Garde d'enfant(s) en situation de handicap C	13,40 €



© Fernando - Adobe Stock

LA RÉGLEMENTATION APPLICABLE AUX JOUETS

Analyse de risques et évaluation de la conformité des jouets

Les jouets destinés aux jeunes enfants doivent respecter des normes de sécurité strictes pour éviter tout risque d'accident. Voici quelques dangers courants à surveiller :

- **Risque d'étouffement** : les jouets contenant de petites pièces peuvent être avalés et bloquer les voies respiratoires.
- **Substances toxiques** : certains jouets peuvent contenir des produits chimiques nocifs, comme des phtalates ou du plomb.
- **Pièces détachables** : les éléments mal fixés (yeux de poupées, boutons) peuvent être arrachés et ingérés.
- **Risques mécaniques** : les jouets avec des bords tranchants ou des mécanismes dangereux peuvent provoquer des blessures.

● **Sécurité électrique** : les jouets fonctionnant avec des piles doivent avoir un compartiment sécurisé pour éviter l'ingestion.

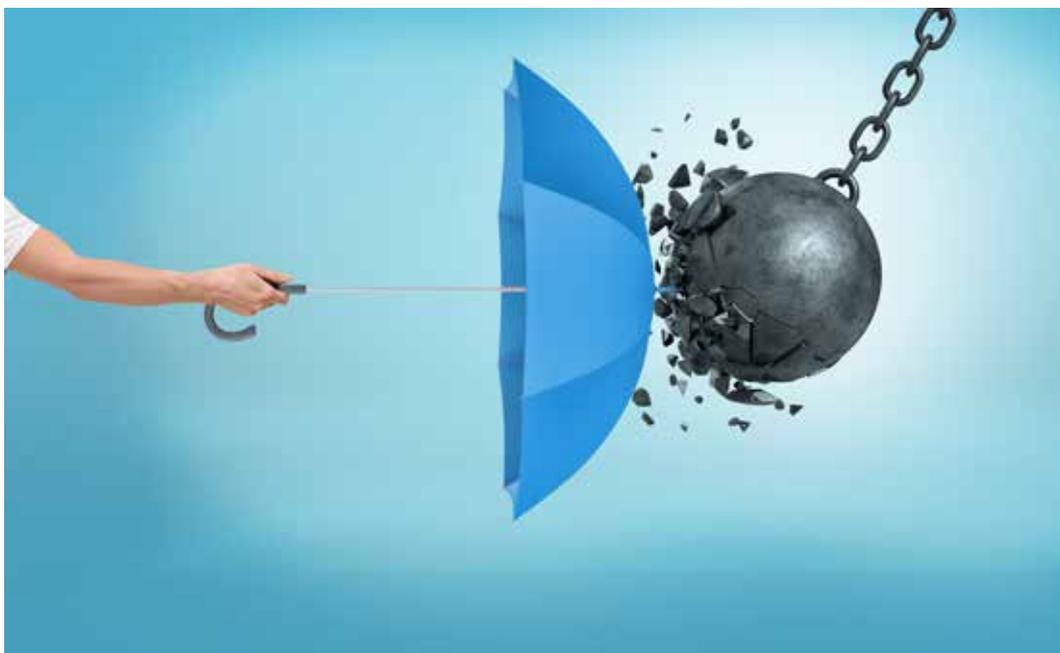
Pour garantir la sécurité des enfants, il est recommandé de :

- Vérifier la présence du marquage CE, qui atteste de la conformité aux normes européennes.
- Respecter les indications d'âge sur l'emballage.
- Acheter des jouets auprès de marques reconnues et éviter les contrefaçons.
- Inspecter régulièrement les jouets pour détecter toute détérioration.

Christine DA SILVA
Référénte Nationale
assistante maternelle



DROIT À LA **PROTECTION** DES AUTEURS DE SIGNALEMENT



© Gearstd - Adobe Stock

Les fonctionnaires qui signalent ou divulguent, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des faits constitutifs d'une infraction sont protégés.

D GARANTIR L'INTÉGRITÉ ET LA TRANSPARENCE

Dans la Fonction Publique Hospitalière en France, le droit à la protection des auteurs de signalement est un pilier essentiel pour garantir l'intégrité, la transparence et l'éthique dans la gestion des établissements de santé. Dans cet article, nous examinerons en profondeur le cadre légal et les pratiques entourant ce droit, en mettant en lumière les décrets et arrêtés qui régissent cette question cruciale.

CADRE LÉGAL

Le droit à la protection des auteurs de signalement dans la Fonction Publique Hospitalière

est encadré par plusieurs textes législatifs et réglementaires visant à garantir la confidentialité, la non-discrimination et la sécurité des agents qui dénoncent des faits de corruption, de malversations, de harcèlement ou de toute autre irrégularité dans leur établissement.

Le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la protection des lanceurs d'alerte dans la fonction publique constitue l'un des textes clés régissant ce droit. Ce décret établit les modalités de protection des agents publics qui signalent de bonne foi des faits répréhensibles dans l'exercice de leurs fonctions, en garantissant leur anonymat, leur

confidentialité et leur immunité contre toute forme de représailles.

PRINCIPES DE PROTECTION :

Le droit à la protection des auteurs de signalement repose sur plusieurs principes fondamentaux :

► CONFIDENTIALITÉ

Les informations fournies par les auteurs de signalement doivent être traitées de manière confidentielle, afin de préserver leur anonymat et de garantir leur sécurité.

► NON-DISCRIMINATION

Les auteurs de signalement ne doivent pas être victimes de discrimination, de harcèlement ou de représailles en raison de leur démarche de dénonciation.

► IMMUNITÉ

Les auteurs de signalement doivent bénéficier d'une immunité contre toute sanction ou mesure disciplinaire en lien avec leur démarche de dénonciation, à condition qu'elle soit effectuée de bonne foi et dans l'intérêt général.

MODALITÉS DE PROTECTION :

Les modalités de protection des auteurs de signalement dans la Fonction Publique Hospitalière comprennent

plusieurs mesures :

► PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

Les établissements de santé doivent mettre en place une procédure de signalement permettant aux agents de dénoncer de manière confidentielle et sécurisée des faits répréhensibles.

► TRAITEMENT DES SIGNALEMENTS

Les signalements doivent être traités de manière impartiale et transparente, avec la garantie d'une enquête approfondie et objective sur les faits signalés.

► PROTECTION DES DONNÉES

Les informations concernant les auteurs de signalement doivent être traitées conformément aux dispositions légales sur la protection des données personnelles, afin de préserver leur vie privée et leur sécurité.

DÉFIS ET PERSPECTIVES :

Malgré les avancées réalisées en matière de protection des auteurs de signalements, des défis persistent, notamment en ce qui concerne la sensibilisation des agents, la mise en œuvre effective des procédures de signalement et la prévention des représailles.

CONCLUSION

Le droit à la protection des auteurs de signalement dans la Fonction Publique Hospitalière est un élément essentiel pour garantir l'intégrité, la transparence et l'éthique dans la gestion des établissements de santé. Bien que des défis subsistent, la reconnaissance de ce droit et l'engagement en faveur d'une protection effective sont indispensables pour préserver la confiance du public dans le système de santé et assurer la qualité des soins pour tous. En fin de compte, investir dans la protection des auteurs de signalement représente un investissement stratégique dans la lutte contre la corruption et la promotion de l'éthique professionnelle dans la Fonction Publique Hospitalière. ■

Sylvie DUSSAN

*Serétaire Générale Adjointe
Fonction Publique Hospitalière*

LA PRÉVENTION, C'EST LA BASE DE TOUTE AMÉLIORATION DURABLE



© Droits Réservés - Fédération CFTC Santé Sociaux



À l'occasion des 80 ans de l'ACMS, la Fédération CFTC Santé Sociaux a réaffirmé son engagement pour une politique de prévention ambitieuse.

Entretien avec **Frédéric FISCHBACH**, Président fédéral et responsable santé au travail au Bureau confédéral.



La prévention en santé au travail a été au cœur des échanges du 20 juin. Pourquoi ce sujet est-il si central pour la CFTC ? Parce qu'il ne peut y avoir de QVCT sans une vraie politique de prévention. La santé au travail est, pour nous, le point de départ de toute amélioration durable. Cela commence par

une prévention primaire, en amont : anticiper les risques, les éviter à la source, construire un environnement de travail soutenable. Mais ce n'est pas qu'une affaire de technique ou de réglementation. Il faut redonner aux équipes les clés de leur organisation, leur permettre de s'exprimer, de comprendre, d'agir. C'est

© DR-CFTC

► ce lien entre qualité du travail et conditions de travail que nous défendons.

Quels freins identifiez-vous à la mise en œuvre de politiques de prévention efficaces ?

Le principal frein, c'est une culture d'entreprise trop centrée sur le court terme et la rentabilité. Beaucoup d'employeurs peinent à percevoir la prévention comme un investissement. **Il y a aussi une inégalité d'accès** : les grandes entreprises ont souvent les moyens, alors que les TPE-PME, qui concentrent pourtant l'essentiel des actifs, restent trop souvent démunies. Nous appelons à un soutien massif de la branche AT/MP pour ces structures, à des aides ciblées, mais aussi à la mobilisation des services de santé au travail, qui doivent aller davantage sur le terrain.

La prévention peut-elle aussi jouer un rôle dans la crise actuelle de sens au travail ?

Oui, absolument. Quand les salariés peuvent parler de leur travail, agir sur ce qui fait sens, être associés aux décisions, la prévention devient un levier de santé globale. Tous les métiers peuvent avoir du sens. Mais cela demande un dialogue social renforcé, une capacité à écouter le terrain, à partager des diagnostics, à construire ensemble. Trop souvent encore, les représentants du personnel sont vus comme des empêcheurs



© Oksa Studio - Adobe Stock



© Chai Chai Rattachai Wong - Adobe Stock

de produire. Nous, à la **CFTC**, pensons qu'ils sont au contraire des porteurs de solutions.

L'ACMS fête ses 80 ans, mais les défis à venir sont nombreux : transformations numériques, IA, nouvelles formes d'organisation... Comment anticiper ces bouleversements ?

Il faut les anticiper, pas les subir. Ces transformations redéfinissent la charge de travail, le lien au collectif, l'environnement de travail. Le risque, c'est l'invisibilisation de la pénibilité, l'isolement des salariés. **Nous devons remettre le travail au cœur du dialogue social** : quels repères, quelles protections, quel sens voulons-nous donner au travail de demain ? C'est une réflexion prospective, mais urgente. Car sinon, on reste toujours en retard d'une transformation.

Un mot de conclusion ?

La prévention n'est pas un luxe, ni une option. C'est un socle. Un levier de performance, de reconnaissance, de cohésion. À la **CFTC**, nous continuerons à porter haut cette ambition dans les entreprises, les branches, et au niveau national. Le travail ne doit pas nuire à la santé. Il doit en être un facteur de développement. ■

Émilie RIVIÈRE
Rédaction VHS Fédération
CFTC Santé Sociaux



© TenWit - Adobe Stock

ALERTE SUR LE **PRÉSENTÉISME** DES SOIGNANTS

L'absentéisme est largement scruté par les employeurs en raison des coûts importants qu'il génère (remplacement, report de la charge de travail sur l'équipe, etc.).

Le présentéisme est moins considéré. Or, des études montrent qu'il représente un coût supérieur à l'absentéisme.

NOTION DU PRÉSENTÉISME

Le présentéisme peut être défini comme la présence du salarié au travail alors qu'il ne devrait pas y être. Les études sur ce thème distinguent 3 types de présentéisme.

1. Dépassement des horaires de travail

Des travailleurs continuent de travailler une fois leurs horaires terminés. Ceci s'explique par la charge de travail, les urgences inhé-

PLUS DE **48%**
des agents de la
Fonction Publique
Hospitalière déclarent
avoir pratiqué le
PRÉSENTÉISME

© Ibrahim - Adobe Stock

rentes au service (décès, etc.) et le temps nécessaire pour bien faire les transmissions. L'ampleur de ce dépassement d'horaire peut représenter 30 minutes par jour travaillé. Les infirmiers semblent être plus concernés par ce phénomène.

2. Maladie

Une autre forme de présentéisme bien connue du personnel soignant est le fait de se rendre au travail alors que son état de santé justifierait un arrêt de travail. Ce phénomène s'intensifie. Les problèmes de santé principalement évoqués sont des douleurs invalidantes aux épaules et au dos, une entorse, un état grippal, etc. La Dares rapporte que 62 % des salariés en

France déclarent avoir travaillé au moins une journée en étant malades. Selon une étude, plus de 48 % des agents de la Fonction Publique Hospitalière déclarent avoir pratiqué le présentéisme, pour une moyenne proche de 3 jours par an.

Certains professionnels disent aussi venir travailler malgré des difficultés familiales ou la maladie d'un enfant.

3. Remplacement

Il existe aussi dans les établissements sanitaires et les Ehpad, le présentéisme de remplacement. Les soignants sont régulièrement sollicités pendant leurs temps de repos pour revenir travailler (pour remplacer un collègue absent).

CAUSES DU PRÉSENTÉISME

Elles sont multiples :

- La culpabilité des soignants à l'égard de leurs collègues : volonté de ne pas faire peser leur absence sur leurs collègues (surcharge de travail ou remplacement par un collègue qui était programmé en repos).
- La surcharge de travail.
- L'insuffisance de personnel.
- La peur de l'impact d'un arrêt de travail sur son emploi.
- La conséquence pour certains travailleurs sur leur rémunération.

EFFETS DU PRÉSENTÉISME

Le présentéisme maladie est contre-productif car un soignant malade peut contaminer des patients déjà affaiblis. Plusieurs études internationales (Pauly et al., 2008 ; Hemp, 2004) soulignent que le présentéisme engendre des pertes de productivité, une augmentation des erreurs et des risques pour les usagers. Plus encore, Skagen et Collins (2016) ont montré que cette pratique favorise une dégradation durable de la santé des salariés, pouvant déboucher sur des arrêts longs, voire des ruptures avec l'emploi. Enfin, le présentéisme est coûteux

pour la collectivité et l'entreprise. Selon une estimation relayée par Le Figaro, il pourrait représenter jusqu'à 36 € de perte par heure et par salarié, en raison de la baisse de productivité, des erreurs, et de l'impact sur le collectif. À l'échelle nationale, en prenant en compte tous les secteurs professionnels, cela équivaut à un manque à gagner estimé entre 13 et 25 milliards d'euros par an. Par ailleurs, le présentéisme de remplacement impacte négativement les travailleurs concernés quant à leur organisation personnelle et familiale.

OBLIGATIONS JURIDIQUES

Le présentéisme, dans ses 3 formes, heurte certains principes essentiels tels que le droit à la protection de la santé et le droit au repos (Préambule de la Constitution de 1946).

L'employeur, privé comme public, a l'obligation de mettre en place une véritable politique de santé au travail reposant sur les principes généraux de prévention. Il doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121-1 du code du travail). L'employeur

ne peut donc pas mettre en place une organisation du travail qui compromettrait la santé et la sécurité des salariés. C'est à la direction de l'établissement de veiller à ce que l'organisation du travail mise en place ne soit pas source de présentéisme, particulièrement pour les présentéismes par dépassement d'horaire et remplacement. ■



Eugénie SANTIAGO
Juriste



La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



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

Crédit photo : P5 / Photononstop.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

COMITÉS SOCIAUX ET ÉCONOMIQUES

Ensemble, nous protégeons votre CSE⁽¹⁾

Les activités proposées ou organisées par les CSE, COS, CAS et Amicales du personnel sont nombreuses (sports, sorties culturelles, voyages, ateliers créatifs, etc.). Un incident/accident peut vite survenir et engager votre responsabilité.

Rejoignez la Macif, l'assureur privilégié des CSE⁽²⁾.

Pour répondre à vos besoins, la Macif a conçu le contrat MAS (Multigarantie Activités Sociales), un contrat modulable qui assure le CSE pour ses activités et ses biens selon les garanties souscrites.

Ce contrat couvre :

→ La responsabilité civile du CSE :

Cette garantie assure votre structure, ses représentants légaux, ses salariés dans l'exercice de leurs fonctions, les participants aux activités de la structure sociale ou lui apportant son aide bénévole, en cas de dommages accidentels causés à des tiers dans le cadre des activités.

→ La responsabilité civile des élus mandataires sociaux :

Toute personne légalement ou statutairement habilitée à représenter le CSE et ayant reçu mandat de celui-ci est couverte pour les conséquences de sa responsabilité civile encourue à l'égard des tiers en cas de faute commise dans la gestion du CSE et sanctionnée par une décision de justice.

→ La protection du patrimoine :

Un contrat complémentaire vous permet d'assurer votre local et son contenu, en cas notamment d'incendie, dégât des eaux, bris de glace et vol que vous soyez locataire ou propriétaire.

→ L'assistance juridique :

Dans le cadre des activités sociales du CSE, la Macif peut vous aider à résoudre un litige relevant du droit de la consommation auquel vous pouvez être confronté (par exemple si un lot de jouets de Noël s'avère défectueux ou si un vendeur d'ordinateurs indélicat vous a trompé lors d'un achat).

→ Les accidents corporels :

Selon la formule souscrite, un capital en cas de décès ou d'invalidité, un remboursement des frais médicaux, une participation aux frais d'obsèques voire une indemnisation pour perte de salaire pourront être versés pour les membres, bénévoles et participants qui seraient victimes d'un accident lors des activités organisées par le CSE.

→ L'assistance aux personnes :

Le contrat MAS prévoit une assistance pour les membres, salariés, bénévoles et participants lorsqu'ils subissent un événement de nature à interrompre la participation à l'activité du CSE.

→ L'organisation de voyage :

Le contrat MAS permet également au CSE de s'assurer au titre de la garantie

responsabilité civile d'organisateur ou vendeur de voyages et séjours s'il est soumis à cette obligation d'assurance. Le CSE peut aussi selon ses besoins souscrire la garantie annulation/interruption de voyages ou de séjours, perte de bagages.

Des solutions adaptées pour assurer les véhicules utilisés dans le cadre des missions du CSE

Que le CSE soit propriétaire et/ou locataire d'un ou plusieurs véhicules ou que vous confiez une mission à un membre du CSE qui doit utiliser son véhicule personnel, la Macif vous propose des solutions adaptées à vos besoins.

Pour nous contacter

Par téléphone

N°Cristal 09 69 39 49 55

APPEL NON SURTAXE

Appel non surtaxé, du lundi au vendredi de 8h à 20h et le samedi de 9h à 17h.



Pour prendre rendez-vous sur macif.fr, **scannez le QR Code**



La Macif,
c'est vous.

Les garanties décrites sont accordées dans les conditions et limites du contrat Multigaranties Comité d'entreprise souscrit.

(1) Par CSE, il faut entendre l'ensemble des différentes structures sociales CSE (Comité Social d'Entreprise), CAS (Comité d'Actions Sociales), COS (Comité des Œuvres Sociales) et Amicales du personnel.

(2) Un peu plus de 9 300 structures de type CSE, CAS, COS, Amicales du personnel assurées Macif au 31/12/2024.

Le contrat Macif Mutuelle Santé distribué par la Macif est assuré par **Apivia Macif Mutuelle**, mutuelle régie par le livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française. SIREN 779 558 501. Siège social : 17-21 place Etienne Pernet 75015 Paris Cedex 15.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.

À ROCHEFORT : UNE FÉDÉRATION EN MOUVEMENT!

Un congrès extraordinaire et un comité national fédéral portés par une dynamique collective exceptionnelle, avec 88 % des syndicats représentés et impliqués.



Rassemblés les 21 et 22 mai à Rochefort, les militants de la Fédération **CFTC** Santé Sociaux ont donné une belle démonstration d'unité, de rigueur et de dynamisme à l'occasion du congrès extraordinaire couplé au comité national fédéral. Dans une ambiance studieuse mais chaleureuse, les représentants de 88 %

des syndicats affiliés ont activement pris part aux travaux, témoignant d'un attachement profond à leur Fédération et à ses valeurs.

Ce temps fort, soigneusement organisé dans la belle ville de Rochefort, avait pour objectif principal la modification des statuts fédéraux. Bien plus qu'un exercice administratif, cet

© Catherine ROUGER-JOANNET



ajustement stratégique a permis d'affirmer la cohérence du projet fédéral, en renforçant les garanties démocratiques et en intégrant les évolutions nécessaires à la vie de la Fédération. Les débats ont été riches, les interventions engagées, et chaque voix comptée dans un respect rigoureux des règles statutaires.

Dès les mots d'accueil de Frédéric FISCHBACH, Président fédéral, et d'Éric BACHELIER, Président de l'union régionale Nouvelle-Aquitaine, le ton a été donné : unité, responsabilité et fidélité aux valeurs **CFTC**. "Ce congrès n'est pas une simple formalité. C'est un acte politique au sens noble du terme", a rappelé le Président fédéral, en insistant sur la nécessité d'une structure forte et cohérente face aux défis qui secouent la fonction publique et l'ensemble du secteur Sanitaire, Social et Médico-Social.

Les interventions de partenaires comme la MACIF ou de KLESIA ont enrichi les échanges, tout comme la prise de parole de Cyril CHABANIER,

“Un seul but : défendre avec force et humanité les salariés du secteur.”

Président confédéral, venu saluer l'esprit de responsabilité et la solidité de la Fédération. Ce soutien confédéral renforce la légitimité d'une Fédération pleinement engagée dans son rôle d'acteur syndical ancré dans le réel.

Le vote des nouvelles dispositions statutaires a marqué un tournant, traduisant l'ambition de rester une organisation ouverte, structurée et tournée vers l'avenir. Parmi les ajustements salués, la reconnaissance des coordinations régionales, la clarification des missions, ainsi qu'un renforcement des règles de gouvernance, notamment en matière de respect des clauses essentielles.

Ce congrès fut aussi un moment de mémoire et de reconnaissance. Une minute de silence a été observée en hommage notamment à Jean-Marie FAURE et André HOGUET, deux figures historiques dont l'engagement continue d'inspirer. Enfin, ces deux journées ont aussi permis des retrouvailles, des échanges informels et une énergie collective palpable. L'engagement des bénévoles, la qualité de l'accueil et l'implication de toutes et tous ont souligné la vitalité d'une Fédération vivante, humaine et résolument tournée vers l'action.

À Rochefort, la Fédération **CFTC** Santé Sociaux a une nouvelle fois prouvé qu'elle savait conjuguer tradition et renouveau, proximité et vision, dans un seul but : défendre avec force et humanité les salariés du secteur. ■



© Droits Réservés - Fédération CFTC Santé Sociaux



Émilie RIVIÈRE
Rédaction VHS
Fédération **CFTC** Santé Sociaux



COMITÉ NATIONAL DE ROCHEFORT :

CAP SUR LES ÉLECTIONS FPH 2026

Une échéance syndicale majeure dans un contexte réglementaire en évolution

Réuni à Rochefort le 22 mai dernier, le Comité national de la CFTC Santé Sociaux a marqué une étape importante : le lancement officiel de la campagne électorale pour les élections professionnelles dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH), prévues pour décembre 2026.

Si les échanges ont été principalement centrés sur la préparation stratégique du scrutin, notamment la question des modalités de vote (électronique ou non), le comité a également évoqué brièvement l'un des textes qui façonnera l'environnement syndical de demain : le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, relatif à l'application des livres I^{er} et II du Code général de la fonction publique (CGFP).

DÉCEMBRE 2026 : un enjeu majeur pour la représentation syndicale.

Le scrutin de 2026 sera un moment crucial pour les agents hospitaliers, qui éliront leurs représentants dans les Comités sociaux d'établissement (CSE), les commissions administratives paritaires (CAP), et les commissions consultatives paritaires (CCP).



© Droits Réservés - Fédération CFTC Santé Sociaux

La CFTC Santé Sociaux s'engage résolument dans cette échéance, avec une volonté forte : renforcer sa représentativité, porter haut la voix des professionnels hospitaliers et défendre un syndicalisme constructif, de terrain et humain.

LE POINT DISCUTÉ À ROCHEFORT : LE VOTE ÉLECTRONIQUE

Parmi les interrogations soulevées lors du Comité, une question centrale : le recours au vote électronique sera-t-il généralisé ou laissera-t-on le choix aux établissements ?

À ce jour, la réglementation permet le vote

© Moebs Stéphane - Adobe Stock

à l'urne, par correspondance ou électronique. Le décret du 6 novembre 2024, sans imposer une forme de scrutin, rappelle la nécessité de garantir l'équité, la confidentialité et l'accessibilité du vote (CGFP, article L. 122-7). La CFTC a rappelé que le vote électronique, bien que pratique, ne doit jamais exclure les agents éloignés du numérique, notamment dans les structures médico-sociales, les EHPAD, ou les petites unités.

LE DÉCRET N° 2024-1038 : ce qu'il faut savoir pour la FPH

Sans avoir été au cœur des échanges de Rochefort, le décret publié au Journal officiel le 19 novembre 2024 est un texte de fond qui impacterait l'organisation des élections et les droits syndicaux si son application devenait plus directe d'ici 2026.

VOICI L'ESSENTIEL À RETENIR POUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE :

Rémunération des représentants syndicaux

Les agents en décharge syndicale doivent bénéficier d'une rémunération égale à celle de leur poste d'origine. Cette disposition renforce la légitimité et la protection de l'engagement syndical dans les établissements hospitaliers.

CE QU'IL FAUT GARDER EN TÊTE :

- Les élections de décembre 2026 seront décisives pour l'avenir de la représentation syndicale dans la FPH.
- La question du vote électronique nécessite une vigilance syndicale constante pour éviter toute forme d'exclusion ou de fracture numérique.



© Natalia - Adobe Stock

Reconnaissance du numérique dans l'action syndicale

L'usage des outils numériques dans la communication syndicale est officiellement intégré au droit commun. Dans la FPH, où les agents travaillent en horaires décalés, en 24h/24, cela ouvre de nouvelles possibilités d'échange avec les collègues, à condition que les établissements jouent le jeu.

Référents déontologue et laïcité

Le décret impose leur désignation dans chaque établissement. Ces interlocuteurs doivent pouvoir conseiller les agents face aux dilemmes éthiques, aux conflits de valeurs, ou aux situations de remise en cause du principe de laïcité. Encore faut-il que ces référents soient formés, disponibles et identifiés dans la FPH.

Le décret n° 2024-1038 ne change pas tout, mais il installe durablement les conditions d'un dialogue social rénové, notamment via la reconnaissance pleine des représentants. ■

Sylvie DUSSAN

Secrétaire Générale Adjointe
Fonction Publique Hospitalière

SOURCES :

Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 - Légifrance.
Code général de la fonction publique - CGFP - Légifrance



© Droits Réservés - Fédération CFTC Santé Sociaux

LA FÉDÉRATION SUR LE TERRAIN POUR PRÉPARER LES PROCHAINES ÉLECTIONS DE LA FPH À RENNES !

Du 17 au 19 juin 2025, Aurélie LEFEVRE et Domingos ESTEVES, représentants la Fédération, se sont rendus à Rennes pour réaliser trois points bleus dans les CHU de Rennes : Pontchaillou, l'hôpital Sud et La Tauvrais.

En collaboration avec le syndicat multi-départemental de Bretagne et l'UD 35, cet événement a permis de revitaliser les sections et de rencontrer militants, adhérents et agents de la Fonction Publique Hospitalière.

Les rencontres furent riches et variées, un certain nombre d'agents ayant émis le souhait de s'engager syndicalement en vue des élections professionnelles de 2026. Aurélie et Domingos tiennent à remercier Jean-Baptiste BAILLET, Annie COTTIER, Pascale FRAYGEFOND et Marie SAUVEE-PETIT pour leur soutien, leur collaboration active et leur accueil chaleureux. La MACIF s'est jointe à ces points bleus durant ces trois jours, en proposant une activité au-

tour d'un mur interactif sur les conséquences de l'alcool et la lecture des SMS en conduisant. Un grand merci à Alain AGULLO, Patrice BOUVIER et Guillaume DAVID pour leur présence.

Nous espérons que cet événement apportera un nouvel élan et motivera encore plus les équipes sur le terrain.

Ensemble, continuons à œuvrer pour une mobilisation active et engagée, afin de défendre les valeurs qui nous sont chères et construire un avenir meilleur pour tous. ■

Aurélie LEFEVRE et Domingos ESTEVES
Représentants de
la Fédération **CFTC** Santé Sociaux

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
EXTRAORDINAIRE DU **SYNDICAT
DU MAINE ET LOIRE, MAYENNE,
SARTHE ET VENDÉE**

**LA REDYNAMISATION
EST EN MARCHÉ!**

Le 24 juin dernier, une vingtaine de militants se sont réunis dans les locaux de l'UD du Maine et Loire à Angers afin de constituer une nouvelle équipe, en remplacement de la précédente, démissionnaire.

12 membres du conseil ont été élus par leurs pairs à l'unanimité : la Fédération présente ses félicitations à l'ensemble du conseil et remercie Isabelle BOUMARD, Secrétaire générale adjointe de l'UR Pays de la Loire, et Mickael LARDEUX, Président de l'UD 49 pour leur disponibilité et leur bonne humeur !

Avec autant de détermination et d'enthousiasme, nul doute que le développement va repartir de plus belle, avec en ligne de mire les élections dans la Fonction Publique Hospitalière, notamment au CHU d'Angers. ■

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire Général



Les membres du bureau (Catherine Rouger Jouannet : Présidente, Alice Solon : Secrétaire Générale, Rachel Plumail : Trésorière, Fabienne Ménard : Vice-Présidente et Warren Orain : Trésorier Adjoint) accompagnés des membres du conseil

CONGRÈS
EXTRAORDINAIRE DU
SPIF-CFTC

.....
**CAP SUR LA
REFONDATION**
.....



© Droits Réservés - Fédération CFTC Santé Sociaux

Réuni le 17 juin 2025, le Congrès extraordinaire du SPIF-CFTC a entériné l'adoption à l'unanimité de nouveaux statuts, conformes aux exigences confédérales.

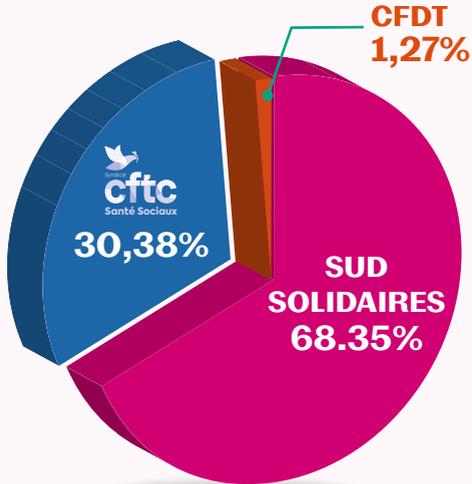
Accompagné par la Fédération, le syndicat francilien amorce sa reconstruction avec pour priorités : relance des commissions, préparation d'un congrès statutaire en 2026 et émergence d'une équipe dirigeante investie. Ce moment marque une étape clé vers une nouvelle gouvernance légitimée, avec l'accompagnement constant de la Fédération CFTC Santé Sociaux. Un appel fort à la mobilisation des sections a été lancé pour porter ce renouveau. ■

Frédéric FISCHBACH
Président Fédéral

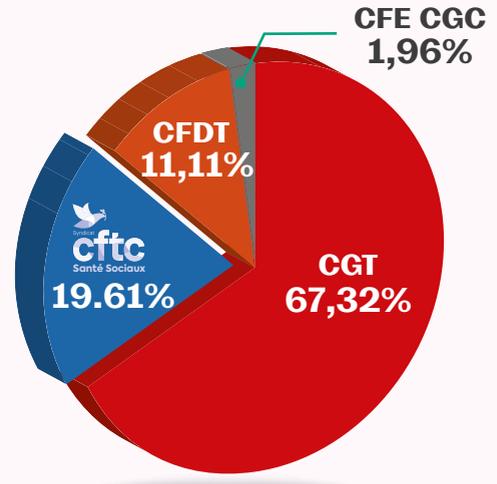
NOS DERNIERS RÉSULTATS

AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

APAJH (CCN66)
PARIS

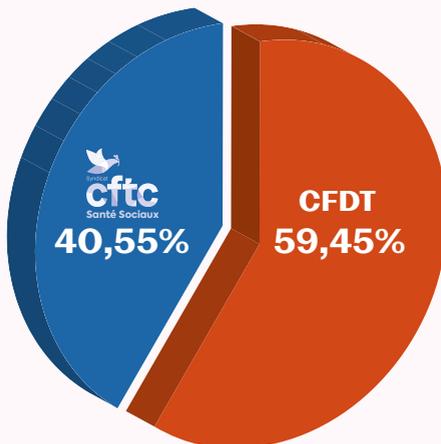


FONDATION DE L'ORDRE
DE MALTE (CCN51)

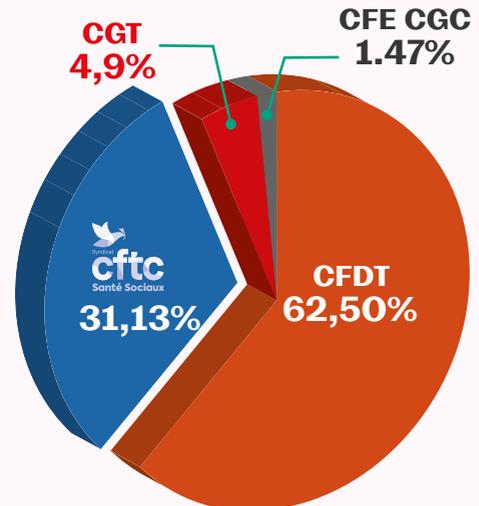


**FÉLICITATIONS À
NOS ÉQUIPES !**

EHPAD MARIE
BLAISE (CCN51)
ARDENNES



FONDATION PERCE-NEIGE
(CCN66)





HOMMAGE À **JEAN-MARIE FAURE**

**Jean-Marie a été l'homme qui souhaitait confirmer le crédo de sa confédération, la CFTC :
« L'HOMME AU CŒUR DE L'ENTREPRISE »**

Délégué syndical de son établissement de travail à Dannemarie en Alsace, Jean-Marie a gravi tous les échelons des responsabilités syndicales pour finir comme président de la Fédération **CFTC** Santé/Sociaux, mandat qu'il a exercé de 2015 à 2019. Jean-Marie a été élu président de l'AGE-FIPH après avoir siégé au sein de l'organisme depuis 2003 représentant la **CFTC**, mandat qu'il a exercé de 2011 à 2014. Il exerçait en même temps les fonctions de secrétaire général du SGEIH (Syndicat Général de l'Enfance Inadaptée et handicapée et des personnels des établissements sociaux et médico-sociaux). N'habitant plus en ALSACE, Jean-Marie est resté fidèle au syndicat départemental du Haut Rhin jusqu'à sa disparition le 4 mai 2025. Le 26 avril 2025, Jean-Marie m'a appelé pour m'annoncer sa maladie. Ça sera son dernier appel me concernant de son vivant. Il m'a informé qu'il avait une tumeur au cerveau déclarée inopérable par les médecins. Il a choisi de terminer sa vie en maison médicalisée pour soins palliatifs, ayant refusé tous les traitements proposés. Le 4 mai 2025, Jean-Marie s'en est allé rejoindre ses ancêtres, entouré des siens et des Amis proches. Le 13 mai 2025, à 15 heures, se sont déroulées ses obsèques tant à l'église qu'au cimetière de son village natal : (Saint-Julien-de-Peyrolas dans le Gard)



L'église de Saint-Julien-de-Peyrolas était quasiment pleine de gens qui l'ont connu, avec bien entendu sa famille et des représentants de la **CFTC** de la Moselle, des Bouches du Rhône et du Haut Rhin. Recruté comme permanent fédéral détaché auprès du SGEIH jusqu'à la dissolution, Jean-Marie a essayé de garder l'unité de la structure malgré parfois de rudes tensions. Pourtant, tous avaient à cœur l'intérêt des salariés de nos différents secteurs professionnels tant publics que privés. Jean-Marie est un des fondateurs du pôle social médico-social tant dans les syndicats départementaux, multi-départementaux qu'à la Fédération. Aujourd'hui, les 3 pôles coexistent et fonctionnent malgré des intérêts parfois divergents. Jean-Marie avait le souci du monde du handicap ainsi que du monde de l'inaptitude. C'est lui qui est à la base de la décision fédérale pour rattacher les Accords collectifs SOP (aujourd'hui SYNEAS) au SGEIH qui représentait les intérêts des personnels régis par la convention collective Nationale du 15 mars 1966. Il a su s'entourer de militants qui avaient le même objectif partageant les mêmes valeurs, celles de la **CFTC**. Aujourd'hui, je lui dit :

" Adieu, l'Ami, Repose en paix ".



Pierre Hosain SAID
Compagnon de route
au sein de la **CFTC**.

L'Ircem **Vous** accompagne

Depuis plus de 50 ans, l'Ircem est votre Groupe de Protection Sociale. En tant qu'association à but non lucratif et gérée paritairement, l'Ircem prend soin de plus de 5 millions de personnes en leur offrant une protection complète :

- Versement d'**indemnités complémentaires**, à celles de la Sécurité Sociale en cas d'arrêt de travail.
- Gestion de votre future **retraite complémentaire**.
- **Accompagnement social et préventif** pour vous soutenir au quotidien.

TOUS VOS SERVICES

EN LIGNE

SUR VOTRE ESPACE CLIENT

En activant **votre espace client** sur www.ircem.com vous pourrez :

- **Nous contacter** directement via votre espace client.
- **Suivre l'avancée** de vos démarches en temps réel (arrêt de travail, demande d'aide, etc.).
- **Gérer** vos informations personnelles.
- **Accéder** à tous vos contrats et vos bénéficiaires.
- **Bénéficier** d'informations personnalisées sur nos produits et services.



◀ Scannez ce QR code pour activer votre espace client.