

# VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

FPH : La retraite progressive, un dispositif adapté à la fin de carrière

Votre livret de formation 2026

Juridique : encore des nouveautés pendant les congés payés



Syndicat  
**cftc**  
Fédération Santé Sociaux

# NÉGOCIER

## DANS LE DIALOGUE

## AFIN D'OBTENIR DES AVANCÉES POUR

## TOUTES & TOUS



Syndicat

# cftc

Fédération Santé Sociaux



**À VOUS QUI SOUHAITEZ  
DONNER DU SENS  
AUX ŒUVRES SOCIALES**

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

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

Up cadhoc Up chèque culture

Up chèque lire Up kalidea

Retrouvez les solutions du groupe Up pour favoriser le dialogue social et améliorer le quotidien des salariés sur [up.coop](https://www.up.coop)

Le groupe Up est  
partenaire de la



Ça fait du bien  
au quotidien

# ALLER DE L'AVANT ENSEMBLE !



**Alors que les feuilles de l'été commencent à céder leur place aux teintes plus douces de l'automne, notre engagement syndical, lui, ne faiblit pas.**

**L**e troisième trimestre de cette année 2025 a été riche en rencontres, en déplacements et en engagements. Dans la continuité de notre volonté de proximité, la Fédération **CFTC Santé Sociaux** s'est rendue auprès de vous : à Paris, Marseille, Mulhouse, Angers, Dijon, Rennes... Partout où notre présence était nécessaire pour écouter, soutenir, structurer, nous avons répondu présents.

Ces échanges nourrissent notre action. Ils renforcent notre conviction : **c'est sur le terrain que se construit un syndicalisme utile, humain et efficace.** **“ C'est sur le terrain que se construit un syndicalisme utile, humain, et efficace. ”** Les résultats du 4<sup>ème</sup> cycle électoral montrent que notre influence progresse, notre visibilité s'améliore et la **CFTC** est en bonne voie pour **retrouver sa place aux négociations dans plusieurs branches professionnelles.** Ce retour attendu est avant tout **le fruit du travail acharné de nos équipes locales**, que je remercie chaleureusement. Votre détermination honore nos valeurs fédérales.

**Mais ne relâchons pas nos efforts !** Car en face, les réformes continuent à bousculer nos métiers : réforme du CMG\*, évolution des droits notamment concernant les arrêts de travail, nouvelles dispositions sur la retraite progressive... Des dispositifs complexes, parfois techniques, mais qui ont des répercussions très concrètes pour les agents et salariés que nous représentons. Notre rôle est clair : **informer, accompagner, proposer et, quand il le faut, s'opposer.** Ce triptyque reste notre boussole.

Pour cela, nous devons continuer à renforcer nos compétences. Le plan de formation 2026 que vous trouverez dans ce numéro s'inscrit pleinement dans cette dynamique. Se former, c'est devenir plus autonome, plus solide, plus audacieux. C'est aussi tisser du lien entre militants, renforcer la culture commune, faire vivre notre projet syndical.

**Chacune et chacun d'entre vous y a sa place.**

Enfin, je tiens à rappeler que la **Fédération** est, plus que jamais, **en mouvement**, fidèle à ses principes et résolument tournée vers l'avenir. À travers nos actions, nos publications, notre présence dans les débats publics, nous portons une voix singulière : celle de l'équilibre entre **droits, devoirs, humanité et dignité.**

Je vous souhaite, à toutes et tous, une excellente lecture de ce numéro 339, et une rentrée placée sous le signe de l'engagement collectif. ■

**Avec toute mon amitié syndicale,**

Frédéric FISCHBACH  
Président

\*CMG : Complément de libre choix du Mode de Garde.

# SOMMAIRE VHS 339



**INDICIALE EXPÉRIMENTÉ hors adhérents, formation avant qu'il y ait une proposition.**

**FORMATION SYNDICALE**

- **COMMENT ÇA MARCHE ?**
- **DROIT À LA FORMATION**
- **INSCRIPTION ET DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE À L'EMPLOYEUR**
- **MAINTIEN DE SALAIRE DURANT LA FORMATION (salutair prévoy)**
- **REBOURSEMENT DE VOS FRAIS**
- **RETRAITES**
- **LES AIDES**

## VOTRE LIVRET DE FORMATION 2026



“ La retraite progressive constitue une véritable opportunité pour aménager la fin de carrière. ”

## FPH : RETRAITE PROGRESSIVE DÈS 60 ANS.



## NOUVEAUTÉS PENDANT LES CONGÉS PAYÉS !

## ÉDITO

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

## ACTUALITÉ

- **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR : TRAVAILLEUR HANDICAPÉ. VOUS ÊTES RQTH ? ANTICIPER LA RETRAITE C'EST POSSIBLE !**..... 5
- **ASSISTANTS MATERNELS : LA RÉFORME DU CMG 2025**..... 6

## JURIDIQUE

→ **ENCORE DES NOUVEAUTÉS PENDANT LES CONGÉS PAYÉS** ..... 7-8

## FORMATION

→ **VOTRE LIVRET DE FORMATION 2026** ..... 9-15

## FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

- **DROIT DE GRÈVE DANS LA FPH**..... 17-18
- **RETRAITÉ PROGRESSIVE DANS LA FPH** ..... 20-22

## VIE SYNDICALE

→ **MANIFESTATION DU JEUDI 18 SEPTEMBRE POUR LA JUSTICE SOCIALE & FISCALE** ..... 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.P.A.P. 1125 S 07601  
 ISSN 1779-6458  
 Prix du numéro : 1€ - 55<sup>ème</sup> année  
 Imprimerie : **L'Artésienne**  
 837 rue François Jacob-ZI de l'Alouette  
 62800 Liévin - Tél. : 03 21 72 78 90



**DANS CE NUMÉRO : VOTRE CALENDRIER PLANNING 2026**



## INFO RETRAITE

# TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

### Vous êtes RQTH ? Anticiper la retraite c'est possible !

**J**e suis AVS<sup>(1)</sup> à domicile SPE<sup>(2)</sup>, métier qui « abîme ». J'ai subi une 1<sup>ère</sup> opération des vertèbres (arthrodèse) en 2022, à la suite de quoi j'ai obtenu la RQTH<sup>(3)</sup> puis une pension d'invalidité. Avant le 2 janvier 2025, le SPSTN<sup>(4)</sup> n'existait pas et, sans avis d'un service de médecine du travail, sans restriction médicale, j'ai repris le travail. Très rapidement les douleurs sont revenues et les examens ont révélé que je devais me faire opérer de nouveau (extension d'arthrodèse) en 2025. Quelle ne fut pas ma surprise de recevoir un courrier de la CPAM<sup>(5)</sup> m'informant qu'atteignant l'âge de 62 ans en fin d'année, je pouvais en tant que pensionnée demander ma mise à la retraite (ce n'est pas une obligation) à taux plein. Mes revenus professionnels

étant moins importants que l'évaluation du montant de ma retraite, j'ai opté pour cette solution qui mettra définitivement mon dos à l'abri d'une éventuelle 3<sup>ème</sup> opération. Cette solution est aussi ouverte aux salariés reconnus inaptes par la médecine du travail. D'où l'intérêt de tenir à jour les visites à la médecine du travail pour la reconnaissance d'inaptitude, de ne pas hésiter à faire les démarches auprès de la MDPH<sup>(6)</sup> pour la RQTH et à la CPAM pour la pension d'invalidité. Sans cela, comme beaucoup de femmes qui s'occupent de leur famille, j'aurais dû travailler jusqu'à 67 ans. ■

Catherine HERRERO

Référente Salariés  
du Particulier Employeur

(1)AVS = Auxiliaire de Vie Sociale. (2)SPE = Salarié du Particulier Employeur. (3)RQTH = Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé. (4)SPSTN (Emploi à Domicile) = Service de Prévention et de Santé au Travail National. A Contacter au lien suivant : <https://spstn.org/> (5)CPAM = Caisse Primaire d'Assurance Maladie (6)MDPH = Maison Départementale des Personnes Handicapées.



# LA RÉFORME DU CMG 2025

**Le complément de libre choix du mode de garde (CMG) est un dispositif essentiel car il aide les parents à financer la garde de leur(s) enfant(s).**

**L**e complément de libre choix du mode de garde évolue afin d'offrir une aide plus équitable et adaptée aux réalités familiales. Dès septembre 2025, le calcul de l'aide prendra en compte le **salaire réel du parent employeur** et le **nombre d'heures de garde effectuées**, pour une approche plus personnalisée.

L'aide sera désormais calculée à l'heure. Deux **plafonds horaires distincts** s'appliqueront selon le type de professionnel : un plafond pour les **assistants maternels** et un autre pour les **gardes d'enfants à domicile**. Ces plafonds deviennent **non exclusifs** : même en cas de dépassement, le CMG reste accordé, mais son montant est plafonné.

## Améliorations clés :

- Suppression du reste à charge minimum de 15 %.
- Intégration des indemnités dans le calcul du CMG.
- Mise en place d'un complément transitoire pour compenser toute baisse éventuelle de l'aide.

## Familles monoparentales :

Le CMG sera prolongé **jusqu'aux 12 ans de l'enfant**, contre 6 ans auparavant, afin de mieux soutenir les parents isolés.

## Garde alternée :

Chaque parent pourra percevoir le CMG sous conditions, sans impacter les droits de l'autre, favorisant une prise en charge équitable après séparation.

## Un simulateur est disponible pour estimer le reste à charge :

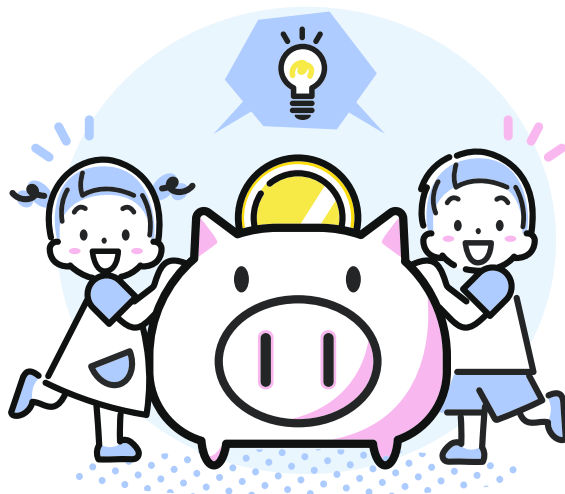
URSSAF – Simulateur CMG. Pour accéder à l'adresse internet, vous pouvez-utiliser le QR code ci-contre.



<https://caf.fr/allocataires/actualites/actualites-nationales/reforme-du-cmg-une-aide-plus-adaptee-pour-les-familles>. ■

Christine DA SILVA

Référente Nationale assistants maternels



## CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

- **Septembre 2025** : entrée en vigueur pour tous les modes de garde.
- **Octobre 2025** : premier versement du nouveau CMG incluant les familles monoparentales.
- **Décembre 2025** : extension aux foyers en garde alternée.

# ENCORE DES NOUVEAUTÉS PENDANT LES CONGÉS PAYÉS !

La Cour de cassation poursuit la mise en conformité du droit français avec le droit de l'Union européenne : elle vient d'opérer deux revirements de jurisprudence, les deux concernant les congés payés.

## 1 REPORT DES CONGÉS PAYÉS SI LE SALARIÉ EST MALADE PENDANT SES CONGÉS

Arrêt du 10 septembre 2025, n°23-22732

Jusqu'alors, la Cour de cassation estimait que le salarié tombant malade au cours de ses congés payés ne pouvait exiger de prendre ultérieurement le congé dont il

n'avait pu bénéficier du fait de son arrêt de travail, sauf accord collectif applicable à l'entreprise prévoyant des dispositions plus favorables. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a jugé que cela était contraire à la directive 2003/88/CE garantissant un congé annuel payé d'au moins 4 semaines. Pour la CJUE, « la finalité du droit au congé annuel payé, qui est de permettre



## ACQUISITION DE 2 JOURS DE CONGÉ PAR MOIS POUR LES MALADIES NON PROFESSIONNELLES

La Cour de cassation a déjà opéré un revirement de jurisprudence en septembre 2023 en reconnaissant aux salariés en arrêt maladie le droit d'acquérir des congés payés afin de se mettre en conformité avec le droit européen (arrêts du 13 septembre 2023). Ce changement a été repris dans la loi du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne.

### POUR EN SAVOIR PLUS



Pour en savoir plus sur l'acquisition de 2 jours de congés par mois pour les maladies non professionnelles : utilisez le QR ci-contre.

© Goffrein - Adobe Stock



► au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, diffère de celle du droit au congé de maladie, qui est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie » (CJUE 20/01/2009).

Pour la 1<sup>ère</sup> fois, la Cour de cassation vient de reconnaître le droit au report des congés payés lorsqu'un salarié a un arrêt de travail pour maladie durant cette période. Ainsi, un salarié dans une telle situation a le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie. Les juges ont considéré que la maladie empêchant le salarié de se reposer, ses congés payés doivent être reportés.

Toutefois, pour bénéficier d'un tel report, le salarié devra veiller à notifier son arrêt de travail à l'employeur.

## 2 PRISE EN COMPTE DES CONGÉS PAYÉS DANS LE DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Arrêt du 10 septembre 2025, n°23-14455

**Autre revirement opéré par la Cour de cassation :** les congés payés doivent dorénavant être pris en compte dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

En conséquence, un salarié soumis à un décompte hebdomadaire de la durée de travail et ayant été partiellement en congé payé sur la semaine peut prétendre au paiement des majorations pour heures supplémentaires qu'il aurait perçues s'il avait travaillé durant toute la semaine. ■

Eugénie SANTIAGO  
Juriste

LIVRET 2026  
DETACHABLE

# VOTRE LIVRET DE FORMATION



# 2026

.....  
Nous attirons **VOTRE ATTENTION** sur le fait que  
les dates sont susceptibles d'être modifiées.  
.....

# FORMATION SYNDICALE

# MIEUX FORMÉ, PLUS EXPÉRIMENTÉ

**Chères adhérentes, chers adhérents,**  
*La Fédération vous présente le plan de formation 2026  
qui place le développement au centre de ses priorités.*

## Objectifs du plan de formation

Fidéliser les adhérents en proposant en priorité la Formation Initiale **CFTC**, avant tout autre module.

## Former les élus CSE des secteurs public et privé

Former les représentants SSCT du secteur privé et F3SCT du secteur public.

## Accessibilité et écoresponsabilité

Le service formation poursuit son engagement en faveur de l'accessibilité en proposant des sessions délocalisées, afin que chaque adhérent puisse se former dans son département.

## Une nouveauté importante

Les évaluations de fin de stage seront désormais réalisées sous format dématérialisé, dans une démarche écoresponsable.

## Une offre de formation ouverte à tous

L'offre de formation fédérale s'adresse à l'ensemble des adhérents, qu'ils soient issus du secteur public ou privé, du domaine sanitaire, social, médico-social ou des services d'aide à la personne.

Les formations se déroulent au siège de la Fédération, de 9h à 12h30 et de 14h à 17h, avec une fin de stage prévue vers 16 h le dernier jour.

Venir se former à Paris, c'est aussi l'occasion de découvrir votre Fédération, son fonctionnement et de rencontrer l'équipe qui vous accompagne au quotidien.

## Devenez formateur fédéral

La formation syndicale contribue à renforcer le réseau de formateurs fédéraux.

- Vous êtes militant(e).
- Vous disposez d'un parcours de formation solide.
- Vous souhaitez transmettre votre savoir-faire.

**Rejoignez l'équipe  
des formateurs  
fédéraux !**

## Informations pratiques

Pour toute question relative à la formation, n'hésitez pas à nous contacter.

Les dates de formation, susceptibles d'être modifiées, sont consultables sur le site de la Fédération et via le bulletin de pré-inscription en ligne. ■



**Dominique VISTICOT**  
Responsable de Formation



**Jean-Jacques LEFEVRE**  
Responsable de Formation adjoint

# FORMATION SYNDICALE

## COMMENT ÇA MARCHE ?

### ► DROIT À LA FORMATION

Dans le secteur privé, chaque salarié a droit à 12 jours par an de CFESSES (Congé de Formation Économique, Sociale, Environnementale et Syndicale). Celui-ci est porté à 18 jours pour les formateurs et les salariés ayant des responsabilités syndicales.

### ► INSCRIPTION ET DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE À L'EMPLOYEUR

★ **INSCRIPTION** : Le nombre de places par session est limité. Vous pouvez vous pré-inscrire à un stage à tout moment. En cas de désistement, il est important d'en informer rapidement le service formation afin qu'un autre militant puisse s'inscrire. Deux mois avant la date, vous recevrez par mail un dossier de confirmation d'inscription. Vous devrez impérativement renvoyer au service formation le bulletin d'inscription pour confirmer votre participation.

★ **DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE** : Vous devez adresser une demande d'autorisation d'absence à votre employeur **au moins 30 jours avant le début du stage**. Sans réponse de l'employeur dans un délai de 8 jours après le dépôt de la demande, le congé est considéré comme autorisé.

### ► MAINTIEN DE SALAIRE DURANT LA FORMATION (secteur privé)

L'ordonnance n°2017-1386 du 22/09/2017 a modifié le dispositif de maintien de salaire dans le cadre d'un CFESSES. Désormais, le salarié a droit au maintien total de sa rémunération par l'employeur pour tout congé de formation effectué postérieurement au 23/09/2017.

### ► REMBOURSEMENT DE VOS FRAIS



★ **FRAIS DE TRANSPORT** : Les frais de déplacement sont remboursés sur la base **SNCF 2<sup>ème</sup> classe** + frais d'approche en voiture domicile-gare (aller/retour) + tickets de métro (aller/retour) gares parisiennes. Si vous venez en voiture, le remboursement est de l'ordre de 0,37 € par kilomètre dans la limite de 100 € (soit 270 kilomètres maximum) **après accord du Secrétaire Général**.



★ **L'HÔTEL** : Les chambres sont réservées par le service formation et prises en charge directement par la Fédération. Si vous gérez vous-même votre réservation, le remboursement s'effectuera sur la base du tarif fédéral soit 120 € (nuit + petit-déjeuner). Les arrivées la veille sont soumises à condition.



★ **LES DÉJEUNERS** : ils sont pris en charge par la Fédération à hauteur de 19 € et pris en commun lors des formations.



★ **LES DÎNERS** : ils restent à l'initiative de chacun et sont remboursés à hauteur de 23 € maximum par nuitée.

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
<b>Communication écrite et digitale</b> → 10 au 12 mars → 6 au 8 octobre	→ Prendre conscience des caractéristiques d'une situation de communication sur un média « papier et digital ». → Connaître les outils et apprendre à choisir les plus adaptés. → Mettre la communication écrite et numérique au service de son action syndicale.	Mandatés ayant suivi la formation FI (FIME)
<b>Communication orale</b> → 10 au 12 février → 11 au 13 mai	→ Prendre conscience des caractéristiques d'une situation de communication. → Développer son aisance relationnelle. → Mettre la communication au service de son action syndicale.	Mandatés ayant suivi la formation FI (FIME)
<b>Prévention des TMS</b> → 9 au 11 juin	→ Appréhender la notion de troubles musculo-squelettiques. → Prendre conscience des conséquences des risques liés aux TMS. → Identifier les méthodes de prévention.	Membres du CSE, F3SCT, DS, CSSCT
<b>Risques Psychosociaux (RPS)</b> → 7 au 9 avril	→ Maîtriser les notions liées à l'évaluation des RPS. → Acquérir une culture de prévention, une capacité d'observation. → Identifier les moyens d'action des représentants du personnel.	Membres des F3SCT, CSE, DS, RSS, CSSCT
<b>Arbre des causes</b> → 7 au 9 décembre	→ Maîtriser la pratique d'une méthode d'analyse des risques après la survenance d'un accident. → Connaître les principes de l'exploitation des résultats des analyses.	Membres F3SCT, CSSCT, CSE, DS
<b>Développer sa section syndicale</b> → 21 au 23 avril → 22 au 24 septembre	→ Identifier le potentiel de développement pour la section. → Prévoir et mettre en œuvre les actions de développement de la section en impliquant les adhérents.	Tous militants, DS, RSS, Responsables de Section
<b>Responsables de syndicat</b> → 19 au 21 mai	→ Connaître les missions d'un syndicat et les rôles des dirigeants. → Gérer et développer le syndicat en gagnant les élections professionnelles. → Animer une équipe et mettre en œuvre le projet du syndicat.	Présidents, Secrétaires Généraux, Trésoriers, Membres du Bureau Syndical
<b>Handicap, inaptitude</b> → 21-22 janvier	→ Distinguer les différentes approches et classifications du handicap. → Maîtriser les différentes lois et les apports de la loi du 11/2/2005. → Savoir repérer les interlocuteurs internes et externes à l'entreprise et connaître leur champs d'intervention. → Connaître le rôle des syndicats dans la négociation et accords d'entreprise.	Membres des CSE, DS/RSS, RS au CSE, Responsables de section FPH
<b>INARIC</b> → 23-24 mars	→ Acquérir l'utilisation de l'outil Inaric. → Gérer la saisie des adhésions.	Présidents, Secrétaires Généraux, Trésoriers, Gestionnaires Adhérents
<b>I.Tool</b> → 24-25 février	→ Bien paramétrer son logiciel et l'adapter à ses besoins. → Maîtriser le travail quotidien de la tenue d'une comptabilité, de la saisie d'écriture à l'édition des documents comptables.	Présidents, Trésoriers des structures, Personnes en charge de la comptabilité dans les structures
<b>Élections professionnelles</b> → 28 au 30 avril	→ Construire une stratégie de campagne électorale pour permettre la réussite des élections. → Mettre en œuvre les étapes clés de son plan d'action.	Tous militants impliqués dans la préparation des élections professionnelles de sa structure

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
<b>FI : Formation Initiale (FIME)</b> → 13 au 15 janvier → 23 au 25 juin → 29 sept. au 1 <sup>er</sup> octobre → 1 <sup>er</sup> au 3 décembre	→ S'approprier la spécificité de la <b>CFTC</b> , ses valeurs, son histoire. → Se situer dans l'organisation <b>CFTC</b> et dans un réseau. → Connaître les fondamentaux du rôle et des missions des IRP.	Nouveaux militants
<b>Comité Social et Économique (CSE) (50 salariés et+)</b> → 27 au 29 janvier 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) → 25-26 mars 2 <sup>ème</sup> partie (2 jours) → 24 au 26 novembre 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) → janvier 2027 A VALIDER 2 <sup>ème</sup> partie (2 jours)	→ Connaître les modalités de mise en place d'un CSE. → Identifier les attributions spécifiques du CSE et ses règles de fonctionnement. → Maîtriser les nouvelles conditions d'exercice du mandat de représentant du personnel.	Membres du CSE, DS, RS au CSE
<b>Mission SSCT</b> → 17 au 19 mars 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) → 17-18 novembre 2 <sup>ème</sup> partie (2 jours) → 1 <sup>er</sup> au 3 septembre 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) → Fév. 2027. 2 <sup>ème</sup> partie	→ Connaître le fonctionnement de la CSSCT. → Comprendre les enjeux de la prévention dans l'entreprise. → Connaître les outils et méthode de prévention.	Membres du CSE, DS, RS au CSE, CSSCT
<b>DS/RSS</b> → 14 au 16 avril → 15 au 17 septembre	→ Connaître le rôle et les missions des DS et RSS. → Identifier les moyens d'action et savoir les utiliser. → Assurer un meilleur service aux salariés.	DS et RSS ayant suivi la formation FI (FIME)
<b>Initiation au droit du travail</b> → 6 au 8 janvier	→ Apprendre à utiliser les sources et outils juridiques. → Connaître les mécanismes de l'élaboration et de la rupture du contrat de travail.	Tous militants ayant suivi la formation FI (FIME)
<b>Exécution du contrat de travail</b> → 24 au 26 novembre	→ Identifier les changements survenus dans l'exécution du contrat de travail (maladie, accident, congés payés, congés spéciaux...) → Expliciter ces cas de suspension du contrat de travail au regard de leur impact sur la rémunération. → Apprendre à lire un bulletin de paye simple pour vérifier le respect par l'employeur de ses obligations.	Tous militants ayant suivi la formation FI (FIME)
<b>Rupture du contrat de travail</b> → 20 au 22 octobre	→ Expliciter les différents cas juridiques du licenciement (licenciement personnel, licenciement pour motif économique). → Identifier les actions syndicales de défense du salarié et le juge compétent.	Tous militants ayant suivi la formation FI (FIME)
<b>PAP</b> → 4-5 mai	→ Favoriser les implantations <b>CFTC</b> dans les entreprises où la <b>CFTC</b> n'a pas de section syndicale/consolider les implantations <b>CFTC</b> . → Préparer activement la négociation du PAP en demandant des données à l'employeur. → Négocier et conclure des PAP propices à la défense des intérêts des salariés et de la <b>CFTC</b>	Tous militants ou responsables impliqués régulièrement dans la négociation et la conclusion de PAP au nom de leur syndicat, de leur UD ou de leur FD <b>CFTC</b>
<b>Négociations collectives</b> → 1 <sup>er</sup> au 4 juin	→ Appréhender le cadre juridique. → Maîtriser les techniques de négociation. → Définir une stratégie en construisant un positionnement <b>CFTC</b> .	DS et RSS ayant suivi la formation FI (FIME)

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
<b>FI : Formation Initiale (FIME)</b> → 31 mars au 2 avril → 29 octobre au 31 octobre	→ S'approprier les spécificités de la <b>CFTC</b> , ses valeurs, son histoire. → Se situer dans l'organisation <b>CFTC</b> et dans un réseau. → Connaître les fondamentaux du rôle et des missions des IRP.	Nouveaux militants du secteur public
<b>CSE FPH</b> <b>1<sup>ère</sup> session :</b> → 3 au 5 mars. 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) → 6-7 mai. 2 <sup>ème</sup> partie (2 jours) <b>2<sup>ème</sup> session :</b> → 27 au 29 octobre. 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) → 9-10 déc. <b>À VALIDER</b> 2 <sup>ème</sup> partie (2 jours)	→ Identifier les attributions du CSE et ses règles de fonctionnement. → Maîtriser les nouvelles conditions d'exercice du mandat des élus.	Membres du CSE, Responsables de section
<b>Droit syndical et actualité dans la FPH</b> → 3 au 5 novembre	→ Appréhender le protocole PPCR dans les établissements. → Création et enjeux des GHT - Positionnement syndical.	Tous militants ayant au moins un mandat (membre du CSE, F3SCT)
<b>Droit du contractuel dans la FPH</b> → 13 au 15 octobre	→ Dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements. → Être au fait des dernières évolutions législatives : décrets modifiant le statut des agents... → Contrat de travail : mentions, conditions de renouvellement, rupture...	Responsables de section de la Fonction Publique Hospitalière
<b>F3SCT</b> → 3 au 5 février. 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours) → 9-10 septembre. 2 <sup>ème</sup> partie (2 jours) → 15 au 17 déc. <b>À VALIDER</b> 1 <sup>ère</sup> partie (3 jours)	→ Connaître le fonctionnement de la F3SCT. → Comprendre les enjeux de la prévention dans l'entreprise. → Connaître les outils et méthode de prévention.	Membres de la F3SCT

## POUR VOTRE PRÉ-INSCRIPTION

**POSSIBILITÉ DE PRÉ-INSCRIPTION SUR NOTRE SITE INTERNET À L'ADRESSE :**

<https://forms.gle/4oBMcBu8BhgjWGuM9>

**ACCESSIBLE VIA LE QR CODE, CI-DESSOUS :**



**SIMPLE & RAPIDE**



S'armer de connaissances pour ramener sa fraise, c'est **IMPORTANT!**



## NOS COORDONNÉES :

Fédération **CFTC** Santé Sociaux

34, Quai de la Loire 75019 Paris

01 42 58 58 89

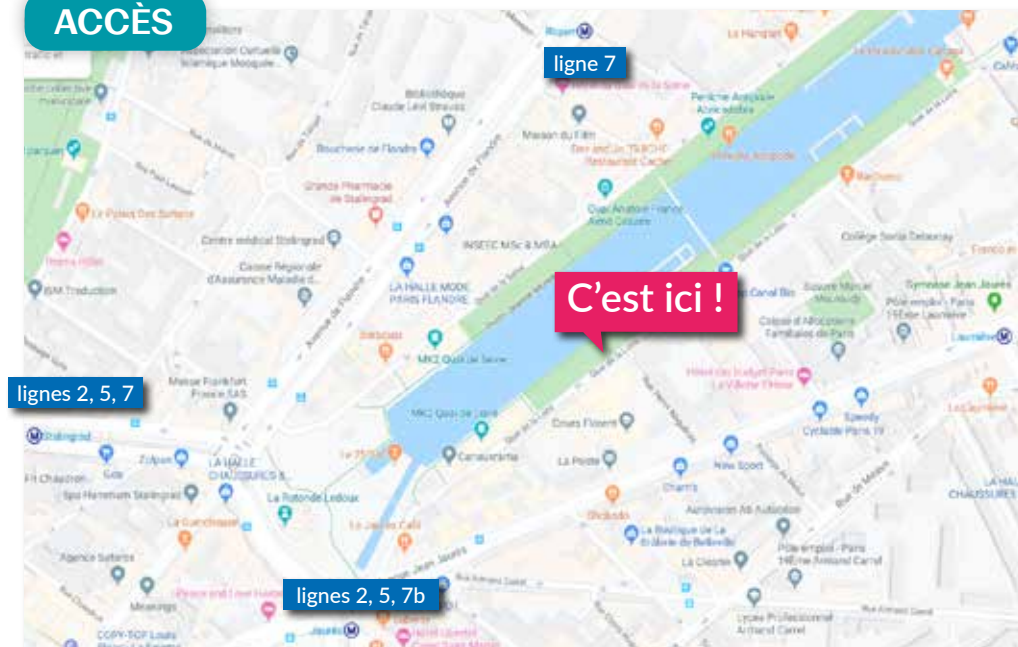
www.cftc-santesociaux.fr

fede@cftc-santesociaux.fr

facebook.com / CFTCsantesoc

twitter : @CFTCsantesoc

### ACCÈS



#### ► Depuis la gare du nord ou la gare de l'est

**Métro** : ligne 5  
(direction Bobigny)  
→ arrêt Jaurès

#### ► Depuis la gare Montparnasse

**Métro** : ligne 4  
(direction Porte de Clignancourt)  
→ arrêt gare de l'est  
puis **Métro** : ligne 5  
(direction Bobigny)  
→ arrêt Jaurès  
**OU Métro** : ligne 12  
(direction Aubervilliers)  
→ arrêt Pigalle  
puis **Métro** : ligne 2  
(direction Nation)  
→ arrêt Jaurès

#### ► Depuis la gare de Lyon

**Métro** : ligne 1  
(direction La Défense)  
→ arrêt Bastille  
puis **Métro** : ligne 5  
(direction Bobigny)  
→ arrêt Jaurès

#### ► Depuis la gare Saint Lazare

**Bus** : 26  
(direction Nation/  
Place des Antilles)  
→ arrêt Jaurès ou  
Stalingrad



# DANS FORMATION IL Y A «**FORT(E)**»



**COMMUNICATION**

**DÉVELOPPEMENT**

**PILOTAGE DES  
STRUCTURES CFTC**

**DROIT DU TRAVAIL**

**DS, CSE**

**SANTÉ & SÉCURITÉ  
AU TRAVAIL**

## ON A TOUTES & TOUS UNE BONNE RAISON DE SE FORMER À LA **CFTC**

Profitez, dès maintenant, de votre congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale (CFESES) et suivez une formation organisée par la **CFTC** !

Contactez les responsables formation de votre Fédération et /ou Unions régionales.

**La CFTC, syndicat de construction sociale**, est présente tous les jours à vos côtés pour défendre vos intérêts et vous conseiller dans vos démarches.

Fédération **CFTC** Santé Sociaux : 34, Quai de la Loire 75019 Paris •  
Téléphone : 01 42 58 58 89 • [www.cftc-santesociaux.fr](http://www.cftc-santesociaux.fr) • Email : [fede@cftc-santesociaux.fr](mailto:fede@cftc-santesociaux.fr) •  
[Facebook.com / CFTCsantesoc](https://www.facebook.com/CFTCsantesoc) • Twitter : [@CFTCsantesoc](https://twitter.com/CFTCsantesoc) •



# DROIT DE GRÈVE

## DANS LA FPH

Le droit de grève est un élément fondamental des droits des travailleurs, garantissant leur capacité à défendre leurs intérêts collectifs. Dans le contexte de la Fonction Publique Hospitalière, ce droit revêt une importance particulière, étant donné le rôle vital que jouent les hôpitaux dans la société.

Cependant, ce droit est encadré par des décrets et arrêtés spécifiques qui visent à concilier l'exercice de ce droit avec la nécessité de maintenir des services essentiels pour le bien-être de la population. Dans cet article, nous explorerons les principes et les règles régissant le droit de grève dans la Fonction Publique Hospitalière en France.

### CONTEXTE LÉGAL

**E**n France, le droit de grève est reconnu comme un droit constitutionnel et est protégé par la loi. Cependant, dans le secteur public, y compris la Fonction Publique Hospitalière, son exercice est soumis à des règles strictes afin de garantir la continuité des services publics, en particulier dans les domaines critiques tels que la santé.

### DÉCRETS & ARRÊTÉS

**L**e décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit de grève dans la Fonction Publique Hospitalière est toujours en vigueur en 2023 et constitue le cadre principal régissant la grève dans les hôpitaux publics en France. Ce décret précise les conditions dans lesquelles les agents hospitaliers peuvent exercer leur droit de grève, tout

en veillant à ce que les soins aux patients ne soient pas compromis de manière excessive.

En vertu de ce décret, les agents hospitaliers doivent respecter certaines obligations lorsqu'ils décident de faire grève.

Parmi celles-ci figurent l'obligation d'informer l'employeur de l'intention de faire grève au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. De plus, le décret prévoit la mise en place de services minimums pour assurer la continuité des soins pendant la grève.

Par ailleurs, des arrêtés spécifiques peuvent être pris pour régler la grève dans les hôpitaux en fonction des circonstances et des besoins locaux. Ces arrêtés peuvent préciser les modalités d'organisation des services minimums, les conditions de réquisition du personnel en cas de besoin urgent, ainsi que les mesures visant à garantir la sécurité et le bon fonctionnement de l'établissement pendant la grève.

## ► TEXTES DE RÉFÉRENCE

Le décret n° 2019-140 du 27 février 2019 a modifié l'article 10 du décret n° 82-447 en prévoyant que l'information de l'employeur doit être faite par écrit et par tout moyen permettant de déterminer de façon certaine la date de réception. Cette disposition est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019. Le décret n° 2019-140 du 27 février 2019 a également modifié l'article 11 du décret n° 82-447 en prévoyant que l'employeur doit mettre en place un service minimum en cas de grève, après avoir consulté les organisations syndicales représentatives. Ce service minimum doit être proportionné aux nécessités du service et aux exigences de continuité des soins. Cette disposition est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2019.

## IMPORTANCE & DÉFIS

Le droit de grève dans la Fonction Publique Hospitalière revêt une importance capitale pour les agents hospitaliers, qui peuvent ainsi faire valoir leurs revendications et défendre leurs conditions de travail. Cependant, son exercice doit être équilibré avec la nécessité de garantir la continuité des soins et la sécurité des patients.

L'un des défis majeurs dans la gestion de la grève dans les hôpitaux est de trouver un juste équilibre entre le respect du droit de grève des agents et la préservation de l'accès aux soins pour la population. Cela nécessite une communication efficace entre les parties prenantes, y compris les syndicats, les directions hospitalières et les autorités publiques, afin de trouver des solutions satisfaisantes pour toutes les parties.



© XaMaps - Adobe Stock

## CONCLUSION

Le droit de grève dans la Fonction Publique Hospitalière en France est encadré par des décrets et arrêtés visant à concilier les intérêts des agents hospitaliers et la nécessité de garantir la continuité des soins. Bien que ce droit soit essentiel pour la défense des droits des travailleurs, son exercice doit se faire dans le respect des obligations professionnelles envers les patients et la société dans son ensemble.

En fin de compte, la gestion de la grève dans les hôpitaux exige un dialogue ouvert et une collaboration constructive entre toutes les parties concernées. ■

Sylvie DUSSAN  
Secrétaire Générale Adjointe  
Pôle Public

# 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](http://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.

# RETRAITE PROGRESSIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

## *Un dispositif adapté à la fin de carrière*

La retraite progressive est un dispositif permettant aux agents publics de réduire leur temps de travail en fin de carrière tout en percevant une fraction de leur pension de retraite.

Elle offre une transition souple entre activité et retraite complète, tout en permettant la continuité des cotisations pour améliorer leurs droits futurs.

**A**ccessible, sous conditions, aux agents de la Fonction Publique Hospitalière relevant de la CNRACL, la retraite progressive constitue une véritable opportunité pour aménager la fin de carrière. Cet article détaille les critères d'éligibilité, le fonctionnement, les démarches à accomplir, ainsi qu'un **exemple concret chiffré** pour illustrer le dispositif — le tout pour la **CFTC**, afin d'en faciliter la compréhension et la diffusion.

### 1. Qu'est-ce que la retraite progressive ?

La retraite progressive permet de **travailler à temps partiel** (quotité comprise entre 50 % et 90 %) tout en percevant une fraction proportionnelle de votre pension de retraite. Cette fraction équivaut à la différence entre 100 % et votre quotité de travail : par exemple, un travail à 60 % ouvre droit à 40 % de pension partielle. Pendant cette période, vous continuez à **cotiser normalement**, ce qui permet un recalcul à la **retraite définitive** et une prise en compte de cette période comme si elle avait été travaillée à temps plein.

### 2. Conditions pour y accéder dans la FPH

Pour bénéficier de ce dispositif, trois conditions doivent être remplies :

- **Âge minimal** : avoir **au moins 60 ans**, depuis l'entrée en vigueur du décret au **1<sup>er</sup> septembre 2025**.

- **Durée d'assurance** : justifier d'au moins **150 trimestres** (soit 37,5 années) de cotisation retraite, tous régimes de base confondus.

- **Temps partiel ou emploi non complet** : exercer à **50–90 %** d'un temps complet. Les emplois à temps non complet ou incomplet sont également éligibles sans condition de réduction du temps de travail, tant que la totalité des emplois ne dépasse pas **90 % d'un temps plein**.

- ▲ **Le temps partiel thérapeutique** n'est pas éligible.

### 3. Quelles démarches à accomplir ?

- **La demande doit être déposée** auprès de l'administration employeur (pour la FPH) au moins **6 mois avant la date souhaitée** de passage à la retraite progressive.



© Deagrez - Adobe Stock

**“ La retraite progressive constitue une véritable opportunité pour aménager la fin de carrière. ”**

- Si vous n’êtes pas encore à temps partiel, il vous faudra également **demande une autorisation de temps partiel** à votre employeur au moins 4 mois avant la date d’effet souhaitée.

- L’employeur peut refuser la réduction du temps de travail (et ainsi bloquer le dispositif), mais **ce refus doit être motivé**.

- Une fois la demande acceptée, la **CNRACL instruit le dossier**, calcule la pension provisoire, et déclenche le versement de la fraction de retraite à partir du 1<sup>er</sup> du mois suivant la décision effective.

#### 4. Exemple concret

**Agent A souhaite** bénéficier de la retraite progressive à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2026**.

- **Âge** : 60 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2026 — condition remplie.

- **Trimestres cotisés** : 150 trimestres (37,5 années) — condition remplie.

- **Temps de travail** : passe à 70 % de temps complet.

#### Calcul de la fraction de pension :

Fraction de pension = 100 % – 70 % = **30 %**.

Agent A percevra donc **30 % de sa pension** à titre provisoire, en complément de son salaire à 70 %.

Supposons que la pension à taux plein serait de 2 000 € mensuels. En retraite progressive, l’agent perçoit **30 % de 2 000 € = 600 €** en plus de son salaire à 70 %.

- Si son salaire à 70 % est de, par exemple, **1 400 €**, il touchera un **revenu global de 2 000 €** (1 400 € de salaire + 600 € de pension), ce qui correspond à un maintien du niveau de vie.

- À la retraite définitive, la pension sera recalculée en tenant compte des trimestres cotisés pendant cette période progressive, comme s’ils avaient été validés à temps plein.

## 5. Pourquoi ce dispositif est important pour la CFTC et ses adhérents

- **Amélioration du bien-être** en fin de carrière : transition moins brutale, maintien du pouvoir d'achat.
- **Maintien des droits** à la retraite grâce à la continuation des cotisations à taux plein.
- **Souplesse** pour concilier vie professionnelle et fin de carrière, tout en continuant à transmettre son expérience.
- **Avancée sociale** : l'abaissement de l'âge à 60 ans depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2025 est le fruit d'un accord interprofessionnel de 2024. Ce dernier, transposé par décret, élargit l'accès à la retraite progressive et renforce les possibilités pour les agents publics, dont ceux de la FPH, d'aménager leur fin de carrière.

## 6. Points d'attention

- Le dispositif nécessite des **démarches anticipées** et peut être freiné par un refus d'autorisation de temps partiel.
- Le **revenu global peut être légèrement inférieur** à celui perçu à temps plein, selon la quotité choisie.

- Le dispositif **n'est pas renouvelable** : une fois remplacé par la retraite définitive, il n'est plus possible de revenir en retraite progressive.
- Il est interdit de cumuler avec d'autres activités professionnelles, sauf cas d'emploi à temps non complet ou incomplet, sous réserve de ne pas dépasser 90 % d'un temps plein.

La retraite progressive est un dispositif **souple, équilibré et protecteur**, désormais accessible dès 60 ans pour les agents de la FPH relevant de la CNRACL. Il permet d'anticiper la retraite en douceur, tout en sécurisant les droits acquis. En tant que secrétaire générale adjointe pôle public, je vous encourage, au sein de la **CFTC**, à diffuser cette information, à accompagner les agents intéressés dans leurs démarches, et à veiller à ce que ce dispositif soit pleinement mobilisé pour améliorer les conditions de fin de carrière. ■

Sylvie DUSSAN

Secrétaire Générale Adjointe  
Pôle Public



“ La retraite progressive est un dispositif souple, équilibré et protecteur, désormais accessible dès 60 ans pour les agents de la FPH relevant de la CNRACL. ”

# LA FÉDÉRATION & SES SYNDICATS PLEINEMENT MOBILISÉS !

C'est dans un contexte politique et économique tendu que la Fédération et ses syndicats se sont pleinement mobilisés sur le territoire ce 18 septembre dernier.

**E**n unité intersyndicale, plus d'un million de manifestants se sont réunis dans la rue afin de s'opposer fermement aux 40 milliards d'économies voulues par le gouvernement et réparties entre l'État, la Sécurité sociale et les collectivités locales. Bien que la **CFTC** soit consciente des efforts budgétaires à fournir, ils ne seront que mieux acceptables s'ils sont équitablement répartis.

C'est dans ce sens que le gouvernement doit revoir sa copie.

**Merci à tous nos militants :** jeunes, demandeurs d'emplois, salariés, agents, retraités, de faire entendre la voix de celles et ceux qui en ont assez de payer la note. ■

Guillaume SCHOONHEERE  
*Secrétaire Général*



**JEUDI  
18 SEPT.  
2025**





Crédit photo : FaceSearch - GraphieObsession.

# Votre organisation syndicale nous fait confiance, pourquoi pas vous ?

La Macif vous propose des solutions pour vous et votre famille : auto, habitation, santé, crédit...

Et aussi des solutions adaptées au monde de l'entreprise et des associations.

→ Pour plus d'informations : [macif.fr](http://macif.fr)



La Macif,  
c'est vous.

Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.



Les contrats santé distribués par la Macif sont assurés par une mutuelle régie par le Livre II du Code de la mutualité et adhérente à la Mutualité Française.

Les crédits à la consommation distribués par la MACIF sont des produits SOCRAM BANQUE, Société anonyme. Capital 70 000 000 €. RCS NIORT 682 014 865. Siège social : 2 rue du 24 février CS90000 79092 NIORT cedex 9. Mandataire d'assurance n° ORIAS 08044968 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort. Mandataire exclusif en opérations de banque et en services de paiement pour le compte de Socram Banque. N° Orias 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr))