

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Crèches :
Plan de
contrôle 2026

FPH : Protection
sociale
complémentaire

Juridique : Nouveauté
concernant les salariés
expérimentés



**LA CFTC SANTÉ SOCIAUX
VOUS SOUHAITE UNE**

BELLE & JOYEUSE ANNÉE

2026

POUR UNE SANTÉ ACCESSIBLE À TOUS



Groupe VYV, union mutualiste de groupe soumise aux dispositions du
 Code de la mutualité, n° 31 07 02 661 632, n° LEI 93950601811141042.
 Dir.Com - @ Gettyimages - 01/25.



Premier acteur mutualiste de santé et de protection sociale en France, le Groupe VYV agit pour le droit à la santé.

Il met en synergie ses **trois métiers - assurance, soins et accompagnement, logement** - afin de proposer des solutions concrètes, innovantes et solidaires et d'avoir un impact positif sur la société.

- 10,5 millions de personnes protégées
- 95000 entreprises clientes en santé et prévoyance
- 6 millions de personnes soignées et accompagnées
- 500 millions d'euros investis dans les territoires d'ici fin 2025

www.groupe-vyv.fr     



vyv³



GRUPE
vyv

20
26

UNE NOUVELLE ANNÉE DE COHÉSION & D'ENGAGEMENT !

Chères amies, chers amis,

Alors que s'achève une année dense en combats syndicaux, en engagements de terrain, en mobilisations et en solidarités, permettez-nous de vous adresser nos remerciements les plus chaleureux.

► UN CAP CLAIR : LE DÉVELOPPEMENT

En 2026, notre ambition demeure la même : faire grandir notre mouvement. Le développement n'est pas une fin en soi, c'est le moyen indispensable pour peser davantage dans les négociations et protéger les droits des agents et des salariés. Plus nous serons nombreux, plus notre vision d'un syndicalisme de construction et de justice sociale sera respectée. Les arrêtés de représentativité concernant les élections du secteur privé publiés, notre Fédération a vu trouver, ou retrouver la représentativité dans 7 branches professionnelles de nos secteurs d'activité.

C'est une juste récompense du travail et de l'engagement de nos militants de terrain. Mais ne nous reposons pas sur nos lauriers, il nous faudra redoubler d'efforts afin de conserver notre représentativité et l'étendre à d'autres branches !

2026 est également une année clé pour notre Fédération : À l'approche des élections de la Fonction Publique Hospitalière qui auront lieu au mois de décembre prochain, nos militants des secteurs privés et publics, les structures interprofessionnelles, devront unir leurs forces afin que nous retrouvions notre siège au Conseil commun de la Fonction Publique. Ce n'est qu'à cette condition que nous y arriverons !

► AU-DELÀ, NOUS CONTINUONS DE PORTER NOS VALEURS AVEC AUDACE

La CFTC ne se contente pas de s'opposer : elle propose. En 2026, nous continuerons de défendre une vision de la santé et du social où l'humain n'est jamais une variable d'ajustement comptable. Nous porterons haut les dossiers de la reconnaissance salariale, de l'amélioration des conditions de travail et de la fin du cloisonnement entre les différents métiers du soin et du lien.

Votre confiance est notre moteur. Chaque nouveau pas à vos côtés est une pierre de plus à l'édifice d'un dialogue social équilibré et respectueux. Ensemble, nous transformons les défis actuels en victoires sociales.

Que 2026 vous apporte la santé, la force, l'inspiration, et de belles réussites syndicales à vos côtés ! Avec toute notre amitié syndicale,



Frédéric
FISCHBACH
Président



Guillaume
SCHOONHEERE
Secrétaire général

SOMMAIRE **VHS 340**



FPH : PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE



DROITS FPH : LIBERTÉ D'EXPRESSION



SECTEUR PRIVÉ : SÉCUR UN ACQUIS SOLIDE

ÉDITO

- PAR FRÉDÉRIC FISCHBACH, PRÉSIDENT & GUILLAUME SCHOONHEERE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....3

ACTUALITÉ

- **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :**
 À BON CHAT ? BON RAT.....5
 → **CRÈCHES : PLAN DE CONTRÔLE DÈS 2026**.....6
 → **SALON DES SERVICES À LA PERSONNE :**
 PARTICIPATION DE LA CFTC.....9
 → **SECTEUR PRIVÉ : SÉCUR UN ACQUIS SOLIDE .. 18-19**

JURIDIQUE

- **NOUVEAUTÉ CONCERNANT LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS**..... 14-15
FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE
 → PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE..... 8
 → **DROIT : LIBERTÉ D'EXPRESSION** 12-13

VIE SYNDICALE

- **CONGRÈS DU SYNDICAT LOIRE-RHÔNE**..... 7
 → **FORUM DES DSC, DS, RSS & REPRÉSENTANTS DE SECTION DE LA FPH**.....20
 → **LA FÉDÉRATION AU CESE**..... 22
 → **RENCONTRE DES RESPONSABLES DE SYNDICATS**..23
 → **CONGRÈS DU SPIF** 26

FORMATION

- **DATES MISES À JOUR** 26

HOMMAGE

- **HOMMAGE À RÉGIS BIELAK** 27



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^{ème} année
 Imprimerie : **L'Artésienne**
 837 rue François Jacob-ZI de l'Alouette
 62800 Liévin - Tél. : 03 21 72 78 90

À BON CHAT ?

Si si, j'ai mon mot à dire sur les termes de mon contrat de travail ! 🗣️

Rhoo, mais laisse-moi donc te chanter une chanson 🎵

BON RAT !

Le vieux proverbe signifie qu'une personne menacée, peut s'adapter à la force de son adversaire et devenir ainsi très efficace.

Ami(e)s SPE – ASSMAT, c'est à cela que sert le contrat de travail. Nous voyons souvent arriver à nous des salarié(e)s avec des litiges qui auraient pu être évités si dès le départ, le contrat de travail avait été rédigé de façon à détailler suffisamment les conditions de travail... ou s'il avait existé. Il est donc primordial de comprendre que oui, vous avez votre mot à dire sur les termes de votre contrat de travail, l'employeur n'est pas tout-puissant. Si nos métiers ont pour vocation le service à la personne, ils ne doivent pas nous soumettre totalement à nos employeurs. Vous pouvez donc négocier les temps et jours de travail, les tâches demandées, le salaire, les jours fériés travaillés, les périodes de congés



payés ...etc. Il peut rappeler certaines règles de la convention collective qui imposent le paiement des heures non effectuées par décision de l'employeur ou encore les conditions de paiement des jours fériés suivant la situation ...etc. Un bon contrat protège autant l'employeur que le salarié. C'est pourquoi votre Fédération a créé depuis longtemps déjà une « boîte à outils ASSMAT » où vous trouverez notamment un modèle de contrat de travail que vous pourrez adapter à votre situation. La même chose est en préparation pour les SPE ! C'est pour bientôt ! ■

Catherine HERRERO
Référénte Salariés
du Particulier Employeur

PLAN DE CONTRÔLE DES CRÈCHES DÈS 2026

Dès 2026, chaque département devra établir un plan annuel de contrôle des crèches pour renforcer la qualité et la sécurité de l'accueil des jeunes enfants.

Le décret du 28 avril 2025, publié au Journal officiel le 30 avril, introduit dans le Code de la santé publique un cadre réglementaire pour l'élaboration d'un plan annuel départemental d'inspection et de contrôle des modes d'accueil du jeune enfant. Ce dispositif concerne les crèches collectives, les crèches familiales, les jardins d'enfants ainsi que les assistants maternels. Chaque département devra établir sa première version du plan d'ici le 31 janvier 2026. Celui-ci devra fixer les orientations et objectifs territoriaux annuels en matière de contrôle, recenser les établissements autorisés et comptabiliser les assistants maternels agréés ainsi que les structures

privées de garde d'enfants de moins de 3 ans.

Un bilan annuel sera publié sur les sites du conseil départemental et de la CAF, et annexé à la synthèse du comité départemental des services aux familles. Il détaillera le nombre d'inspections réalisées, les non-conformités relevées et les mesures prises, telles que les suspensions ou retraits d'agrément.

Ce décret vise à renforcer la qualité et la sécurité de l'accueil du jeune enfant, tout en assurant une meilleure coordination avec les politiques locales de développement de l'offre. ■

Christine DA SILVA

Référente Nationale assistants maternels



© Rawpixel - Adobe Stock

CONGRÈS DU SYNDICAT LOIRE-RHÔNE : DU (RE)NOUVEAU !

C'est le 3 novembre 2025, au sein des locaux de notre partenaire Klésia à Lyon, que s'est tenu devant près de 25 militants le Congrès du SSSM312 afin de renouveler son conseil.

Un an après l'organisation d'un Congrès qui a permis la réduction géographique du syndicat afin de relancer son développement, il était désormais temps d'acter ce nouvel élan par l'élection d'un nouveau conseil et d'une nouvelle équipe dirigeante.

Sous la houlette de **Frédéric FISCHBACH**,



© CFTC

Président fédéral, les personnes s'étant portées candidates au renouvellement forment désormais un Conseil multi-départemental composé par un mélange de militants chevronnés et de jeunes investis pour le développement du mouvement.



Photos : © CFTC

Cette (grande) marche en avant, porteuse d'espoirs, assurera sans aucun doute la continuité et la pérennité du syndicat local. La Fédération Santé Sociaux félicite **Toufik DECHIRI**, Président, **Jackline JURION**, Secrétaire générale, **Muriel DEMONCHY**, Trésorière, ainsi que l'ensemble des conseillers nouvellement élus !

Enfin, la **Fédération Santé Sociaux** tient à remercier chaleureusement **Marie-Cécile BOZONNET** et **Danièle LOOMANS** pour leur engagement sans faille, qui a permis au syndicat d'être maintenu à flot pendant la période difficile traversée. ■

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire général





PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Encore 1 an d'attente pour les hospitaliers

Le report de la **protection sociale complémentaire (PSC)** dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH) semble désormais confirmé. Selon plusieurs sources concordantes, dont **AEF Info** et **Hospimedia**, les dispositions issues de la loi de **financement de la Sécurité sociale pour 2026**, adoptée en décembre 2025, **décalent l'entrée en vigueur du dispositif du 1^{er} janvier 2026 au 1^{er} janvier 2027** pour les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux. En clair, les agents hospitaliers devront attendre une année supplémentaire avant de bénéficier d'une participation financière de leur employeur à leur complémentaire santé. Pour rappel, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 avait prévu cette participation obligatoire, déjà mise en œuvre dans la Fonction Publique d'État depuis 2025.

Le gouvernement justifie ce décalage par la nécessité de « mieux préparer » la réforme et d'éviter « une concurrence entre établissements ». Mais sur le terrain, ce report est vécu comme un nouvel affront : une réforme

annoncée depuis 2021, repoussée une fois de plus, laissant les hospitaliers sans perspective claire ni soutien concret sur le pouvoir d'achat et la couverture santé.

Pour la **CFTC Santé Sociaux**, ce recul est inacceptable. Les agents hospitaliers, en première ligne et majoritairement féminins, méritent une reconnaissance tangible, pas des promesses sans cesse différées. La **CFTC** demande que les établissements puissent **anticiper localement** cette participation, sans attendre 2027. Car une réforme sociale n'a de valeur que lorsqu'elle s'applique à celles et ceux qui font vivre chaque jour le service public hospitalier. ■

Sylvie DUSSAN

Secrétaire générale adjointe
Pôle Public

Sources : Journal Officiel - Loi n°2025-1245 du 19 décembre 2025 (PLFSS 2026)

AEF Info : "PLFSS 2026 : la PSC dans la FPH reportée à 2027"

Date : 20 décembre 2025

Hospimedia : "Protection sociale complémentaire : les hospitaliers devront attendre 2027"

Date : 21 décembre 2025

Ministère de la Santé et des Solidarités :

Dossier de presse sur la réforme de la PSC

Date : décembre 2025.

Lien : sante.gouv.fr.

PARTICIPATION DE LA CFTC AU SALON DES SERVICES À LA PERSONNE

Les 25 et 26 novembre 2025, la CFTC a marqué les esprits lors du Salon des Services à la Personne, un événement incontournable pour les professionnels du secteur.

Un stand a été mis en place, accueillant un large public composé de salariés d'entreprises de services à la personne, salariés d'associations mais aussi assistants maternels et salariés du particulier employeur (qu'ils soient recrutés en mandataire ou en chèque emploi service).

Chaque visiteur du stand CFTC a reçu une clé USB contenant sa convention collective, un geste apprécié qui a permis de sensibiliser davantage les salariés à leurs droits. De nombreux échanges ont eu lieu, permettant aux visiteurs de se renseigner sur la CFTC et de poser des questions sur les enjeux du secteur à Eugénie Santiago, juriste.

La CFTC a également été représentée le 25 novembre à la table ronde « Évolution des métiers de la petite enfance : mieux comprendre les enjeux réglementaires, identifier les parcours professionnels diplômants », où Aline Mougénot a souligné l'importance d'accompagner les salariés sur les enjeux de formation pour qu'ils puissent évoluer et se maintenir



dans des métiers en constante mutation. Le 26 novembre, Aline Mougénot a pris la parole lors de la table ronde « Attractivité du métier d'assistant maternel », abordant notamment les enjeux liés à la lisibilité et à l'uniformité des critères des conseils départementaux pour l'accueil individuel des jeunes enfants.

Fait notable, la CFTC a été la seule organisation syndicale de salariés à se voir confier la remise d'un prix lors de la finale des Trophées des Services à la Personne, soulignant ainsi son engagement et sa reconnaissance dans le secteur.

En conclusion, cette participation a offert une belle visibilité à la CFTC, renforçant les liens avec les salariés présents et témoignant de son rôle actif dans l'évolution des services à la personne. Cet événement n'aurait pas été aussi réussi sans la participation d'Eugénie Santiago, juriste fédérale et Roland Scherding. ■

Aline MOUGENOT

Secrétaire fédérale adjointe



Payelo.

Une carte de paiement.
Des règles.
De la confiance.



12
millions
d'aidants
en France

226 KM
distance moyenne
entre un aidant
et son aidé



**La carte de paiement
au service des aidés et aidants,
à prêter en toute sérénité.**

PAYELO est une carte de paiement sécurisée pour des particuliers, simplifiant efficacement la gestion des dépenses quotidiennes de toutes les personnes aidées et aidantes.

Notre objectif est de soulager les aidants familiaux dans la gestion des dépenses courantes et de proposer aux aidés un moyen de paiement simple et sécurisé pour leurs intervenants à domicile.

➤ **Contrôle** des opérations.

Vous embauchez une aide à domicile, une aide ménagère ou une nounou ? Contrôlez leurs dépenses à l'aide d'une carte de paiement sécurisée !

➤ **Paramétrage** des conditions d'utilisation.

Votre carte, vos règles ! Définissez un plafond de paiement et les opérations autorisées : retraits, achats en ligne ou à l'étranger.

➤ **Gestion** des autorisations par personne.

Votre carte est bloquée par défaut, seules les personnes autorisées peuvent l'utiliser. Vous pouvez autoriser autant de personnes que nécessaire, ou supprimer l'autorisation en un clic.

➤ **Consultation** des tickets de caisse.

Une notification vous est envoyée à chaque nouvelle dépense. Consultez les justificatifs des transactions. Exportez et partagez l'historique des transactions si besoin.

10,99€ / mois

Sans engagement

Retrouvez toutes les informations sur :

<https://payelo.io>

Payelo est une marque de Carenova, société par actions simplifiées au capital de 21 100 € ayant son siège au 70, rue du Docteur Yersin - 59100 LOOS et immatriculée au RCS de Lille métropole sous le numéro 889902862. Payelo est enregistré auprès de l'ACPR sous le numéro 402621 en tant que prestataire de service de paiement de Xpollens, établissement de monnaie électronique agréé en France et contrôlé par l'ACPR sous l'identifiant 16528, société par actions simplifiées (SAS) au capital de 64 427 585,00 euros ayant son siège social au 110 avenue de France 75013 Paris et immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 501 586 341.

**NE PAS JETER SUR LA VOIE
PUBLIQUE** RÉF : 9872



**N'ATTENDEZ PLUS,
COMMANDEZ VOTRE
CARTE PAYELO**

 **Google Play**

 **App Store**



DROIT DANS LA FPH



© Vector Mine - Adobe Stock

LIBERTÉ D'EXPRESSION DANS LA FPH

La liberté d'expression des fonctionnaires est limitée par l'obligation de neutralité et par le devoir de réserve

ENTRE DROIT FONDAMENTAL ET DEVOIRS PROFESSIONNELS :

La liberté d'expression occupe une place centrale dans la Fonction Publique Hospitalière en France, garantissant aux agents publics le droit de s'exprimer librement, de participer à des activités syndicales et de contribuer aux débats sur des questions d'intérêt général.

Cependant, cette liberté n'est pas absolue et doit être exercée dans le respect des devoirs et des obligations du fonctionnaire. Cet article se propose d'explorer en

profondeur le cadre juridique, les limites et la spécificité de la liberté d'expression dans la Fonction Publique Hospitalière.

LE CADRE JURIDIQUE DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION :

La liberté d'expression dans la Fonction Publique Hospitalière est encadrée par plusieurs textes législatifs et réglementaires. Parmi les principaux, on trouve :

1_ Décret n° 91-155 du 6 février 1991 :

Ce décret établit les règles générales ap-

plicables aux agents contractuels de droit public dans les établissements hospitaliers, précisant notamment les conditions d'emploi, les droits et les obligations de ces agents.

2_Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 :

Cette loi pose les principes fondamentaux du statut des agents de la Fonction Publique Hospitalière, garantissant la liberté d'opinion et d'expression tout en rappelant les devoirs de réserve, de neutralité et de loyauté.

LES LIMITES À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION :

Malgré son importance, la liberté d'expression n'est pas absolue et doit être conciliée avec les impératifs du service public. Parmi les limites à cette liberté, on peut citer :

1-Devoir de Réserve : les agents doivent éviter toute expression publique susceptible de nuire au bon fonctionnement du service ou à l'image de l'institution.

2-Devoir de Neutralité : Les fonctionnaires doivent s'abstenir de manifester leurs opinions dans l'exercice de leurs fonctions, surtout lorsqu'ils sont en contact avec le public.

3-Devoir de Loyauté : Les agents doivent respecter les décisions et orientations de leur hiérarchie, même s'ils ne les partagent pas personnellement.

LA SPÉCIFICITÉ DES AGENTS SYNDICAUX :

Les agents syndicaux bénéficient d'une liberté d'expression particulière pour défendre les intérêts des personnels qu'ils représentent. Cependant, cette liberté doit s'exercer dans le respect des règles déontologiques et des missions de service public, afin de préserver l'intérêt général. ■

Sylvie DUSSAN

*Secrétaire générale adjointe
Pôle Public*



© Olyy-Adobe Stock

NOUVEAUTÉ CONCERNANT : LES SALARIÉS EXPÉRIMENTÉS

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 ayant transposé l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des salariés seniors prévoit un certain nombre de mesures destinées à favoriser l'emploi de ces salariés. Dans cet article, ne sera évoqué que l'aspect de la négociation collective.

Au niveau des branches et des entreprises d'au moins 300 salariés, est institué un nouveau thème de négociation obligatoire : l'emploi et le travail des salariés expérimentés en considération de leur âge. Cette négociation doit avoir lieu tous les 3 ans (ou 4 ans si un accord collectif le prévoit) et doit être précédée par l'établissement d'un diagnostic.

Les thèmes obligatoires de cette négociation sont :

- Le recrutement des salariés expérimentés en considération de leur âge.
- Leur maintien dans l'emploi.
- L'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel (voir encadrés).
- La transmission de leurs savoirs et compétences, en particulier les missions de mento-

rat, de tutorat et de mécénat de compétences.

D'autres thèmes facultatifs peuvent être discutés, tels que :

- Le développement des compétences et l'accès à la formation.
- Les impacts des transformations technologiques et environnementales sur les métiers.
- Les modalités d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés.
- La santé au travail et la prévention des risques professionnels.
- L'organisation et les conditions de travail.

Eugénie Santiago
Juriste



TEMPS PARTIEL DE FIN DE CARRIÈRE

Les partenaires sociaux peuvent négocier la mise en place d'un dispositif de « temps partiel de fin de carrière » assorti d'une compensation de la perte de rémunération qui en résulte pour le salarié par l'affectation en tout ou partie de l'indemnité de départ à la retraite. Un accord collectif d'entreprise, d'établissement ou de branche peut prévoir la possibilité d'affecter l'indemnité de départ à la retraite au maintien total ou partiel de la rémunération du salarié en fin de carrière, lorsque celui-ci passe à temps partiel ou, s'il est en forfait jours, à temps réduit. Ce temps partiel de fin de carrière ne peut être mis en œuvre qu'à la demande du salarié et en accord avec son employeur.

LA RETRAITE PROGRESSIVE

Ce dispositif permet à un salarié qui remplit certaines conditions de réduire son activité en fin de carrière tout en percevant une fraction de sa retraite. Pour en savoir plus sur la retraite progressive, scannez le QR code ci-dessous.



AUTRE NOUVEAUTÉ POUR LES SENIORS

Deux nouveaux entretiens sont prévus pour les salariés expérimentés :

1 **un entretien** de mi-carrière durant l'année civile du 45^{ème} anniversaire du salarié. Cet entretien doit être organisé dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière. Au cours de cet entretien, sont abordées notamment l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention de situations d'usure professionnelle, les besoins en formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

2 **un entretien** de fin de carrière organisé au cours des 2 années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié. Cet entretien est axé principalement sur les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagement de fin de carrière, notamment les possibilités de passage à temps partiel ou de retraite progressive.



© StockGo - Adobe Stock

L'enjeu de la santé mentale en entreprise

Avec 44 % des salariés en détresse psychologique (Malakoff Humanis, 2024) et 50 % des arrêts maladie de longue durée ayant une origine psychologique (Assurance Maladie, 2023), la santé mentale au travail s'impose comme un enjeu central de soutenabilité des organisations et de protection des personnes.

L'augmentation des flux d'informations, les nouveaux modes de travail et la porosité entre vie professionnelle et personnelle fragilisent les capacités d'adaptation des salariés. Parallèlement, le renforcement des attentes opérationnelles dans un contexte d'incertitude met sous tension les collectifs de travail. Résultats concrets : multiplication des burn-out, hausse du turn-over, tensions d'équipe et altération de la qualité du travail.

L'enjeu est désormais d'articuler trois exigences : la prise en compte des réalités vécues par les salariés, le respect du cadre légal et la soutenabilité opérationnelle des dispositifs de prévention.

Rôle et responsabilités de l'employeur

La santé mentale au travail oscille entre deux visions : une approche reconnaissant le rôle déterminant de l'organisation du travail dans les difficultés psychiques, et une vision qui la renvoie à la sphère privée. Pourtant, l'obligation de sécurité de l'employeur s'étend explicitement à la santé mentale (article L4121-1 du Code du travail) et constitue un repère du dialogue social.

Au-delà du cadre légal, Dupsy observe que les dispositifs d'accompagnement agissent directement sur la performance et l'engagement : ils limitent les ruptures, améliorent la disponibilité psychique et stabilisent les équipes. Dupsy se positionne comme un partenaire pour soutenir les individus, outiller les collectifs et accompagner les décisions de gouvernance sur la base d'éléments objectifs.

🔍 Diagnostiquer

Des baromètres basés sur des outils validés scientifiquement pour objectiver les risques psychosociaux et alimenter le dialogue social avec des données concrètes.



📖 Sensibiliser

Des actions de prévention collective (formations, ateliers, webinaires) pour renforcer la capacité d'action des représentants du personnel et outiller les équipes à identifier les situations à risque.



👤 Accompagner

Un réseau de psychologues qualifiés pour un soutien individuel et confidentiel des salariés en difficulté, concrétisant l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre du dialogue social.



45%

Un salarié sur deux déclare être en détresse psychologique au travail.
(Malakoff Humanis, 2024)

50%

50% des arrêts maladie de longue durée ont une origine psychologique.
(Assurance Maladie, 2023)

La solution de santé mentale complète pour les entreprises



SÉGUR

UN ACQUIS SOLIDE

pleinement maintenu dans les cliniques privées

Face aux rumeurs qui circulent, la **CFTC** tient à rassurer tous les salariés de l'hospitalisation privée à but commercial : **aucune mesure du Ségur de la Santé n'est supprimée.**

Le PLFSS 2026 **ne prévoit aucune remise en cause** des revalorisations obtenues depuis 2020.

Les accords de branche restent **inchangés** et les revalorisations de **206 € brut par mois** minimum pour un temps plein, selon les catégories, demeurent **intégrées à votre rémunération.**

La **CFTC** reste vigilante quant au **financement national**, mais vos droits, eux, sont **entiers, stables et pérennes.** ■

QUESTIONS-RÉPONSES **SÉGUR**

dans l'hospitalisation privée :

Le Ségur est-il maintenu dans l'hospitalisation privée ?

OUI Aucun texte, gouvernemental ou parlementaire, ne prévoit sa suppression. Les revalorisations issues du Ségur continuent pleinement de s'appliquer dans les cliniques privées.

Le PLFSS 2026 change-t-il quelque chose ?

NON Le PLFSS 2026 ne contient aucune mesure supprimant ou réduisant les revalorisations Ségur dans le privé lucratif.

Mon employeur peut-il retirer ou diminuer ma revalorisation Ségur ?

NON Les revalorisations Ségur sont intégrées

aux accords de branche et à votre rémunération. Elles ne peuvent être retirées localement.

Y a-t-il malgré tout un risque à surveiller ?

Le principal point de vigilance concerne le **financement national (tarifs/ONDAM)**. Cela n'affecte pas **vos droits**, mais impose une **vigilance syndicale** pour garantir que les établissements disposent bien des budgets nécessaires. Si les financements alloués aux établissements diminuaient, les directions pourraient chercher à compenser ailleurs que sur les salaires (effectifs, qualité de la restauration, action sociale, investissements, etc.).

Que fait la CFTC ?

“Vous pouvez être sereins : le Ségur est bien là et la CFTC continue d’en garantir la défense.”



Votre Fédération :

- Suit attentivement les arbitrages tarifaires.
- Rappelle aux employeurs le caractère **obligatoire et pérenne** des revalorisations.
- Défend leur maintien et leur financement auprès des pouvoirs publics.

Dois-je m'inquiéter pour ma rémunération ?

NON Les revalorisations Ségur sont un acquis durable, solidement ancré dans les accords de branche. Leur suppression n'est ni envisagée ni possible aujourd'hui.

Précisions d'ordre juridique :

- Les 206 € bruts mensuels et leur intégration dans la rémunération sont bien prévus par l'accord de branche du 16 novembre 2020, article 2, rattaché à la CCN de l'hospitalisation privée.

Le texte précise que la revalorisation Ségur s'ajoute aux minima conventionnels, sans possibilité de dérogation défavorable, et ne peut entraîner aucune baisse de rémunération.

- Le PLFSS 2026 fixe un ONDAM contraint (progression limitée des dépenses d'assurance maladie et effort budgétaire sur l'ONDAM hospitalier), ce qui justifie la notion de « point de vigilance » sur les budgets d'établissement mais il ne contient pas de disposition spécifique supprimant les revalorisations Ségur dans la branche de l'hospitalisation privée à but commercial. ■

Thierry CHOUAN
Référént fédéral
Privé lucratif

SÉGUR



FORUM DES DSC, DS, RSS & REPRÉSENTANTS DE SECTION DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Les 20 et 21 octobre derniers, plus de 80 personnes venues des quatre coins de métropole et d'Outre-Mer se sont réunies à Bagnolet pour le traditionnel forum des militants mandatés.

Comme à l'accoutumée, l'ordre du jour comportait des sujets spécifiques aux secteurs privés (une cinquantaine de participants) ainsi qu'au secteur public (une trentaine de participants), complétés par des interventions de nos partenaires. La protection de l'adhérent, l'impact de l'intelligence artificielle sur nos secteurs, les arrêts longs, la retraite progressive dans la Fonction Publique, ont été autant de thématiques abordées qui ont permis les échanges et l'ouverture des débats.

Parallèlement, ce forum a permis à la Fédération d'informer les militants sur les résultats des élections du secteur privé avec la parution d'un certain nombre d'arrêtés de représentativité entraînant probablement notre présence à la table des négociations dans 7 branches au cycle 4 électoral (la Fédération était représentative dans 3 branches au cycle 3).

Dans ce cadre, un appel à candidature a été



© CFTC

lancé afin de renforcer notre équipe de négociateurs de branche.

C'est l'occasion idéale de renforcer notre visibilité et nos actions en faveur des salariés couverts par ces branches.

Concernant le secteur public, des groupes se sont constitués afin de travailler sur les futures professions de foi et sur les listes électorales en vue des élections de décembre 2026 qui s'annoncent cruciales pour notre Fédération.

Pour finir, au-delà des nombreux sujets, débats et travaux, cette rencontre a été l'occasion pour les nombreux participants, mélangeant nouveaux militants et militants chevronnés, d'échanger sur leurs actualités, leurs pratiques et de repartir avec des contacts pour mieux appréhender leurs difficultés locales. ■

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire général



© CFTC



JECF

Juri-Expert Conseils & Formations



06 95 25 03 69



gestion@jecf.fr

Assistance juridique



JECF vous assure un accompagnement adapté à vos besoins avec l'objectif de vous fournir des solutions réalistes et applicables, en adéquation avec la loi. Vous posez vos questions par téléphone ou par email à des experts juristes en droit social expérimentés.

La Médiation



La médiation est un processus volontaire et confidentiel qui vise à faciliter le dialogue entre deux ou plusieurs parties en conflit avec l'aide d'un tiers neutre, impartial et indépendant : le médiateur. Son objectif est d'aider les parties à trouver ensemble une solution durable.

Expert CSE



Alimenter votre réflexion ou conforter votre argumentaire se fait aussi en prenant le pouls des salariés pour analyser les situations de travail et identifier les opportunités d'améliorer les conditions de travail, l'organisation, la santé et la prévention des risques professionnels.

Formations



Pour assurer le succès et la pérennité de vos activités, JECF vous propose des formations conçues avec des experts en droit social et animées par des consultants-formateurs de qualité, qui vous apporteront les connaissances essentielles.



LA FÉDÉRATION AU CESE !*



© Ulysse Pixel - Adobe Stock

Le 26 novembre dernier, Ali LAAZAOU, Secrétaire fédéral adjoint, a représenté la Fédération Santé Sociaux auprès du CESE pour une audition dont le thème portait sur « Crises sanitaires : prévenir, anticiper, coordonner »

La crise sanitaire du Covid-19 a mis en lumière une profonde dichotomie : d'un côté, des institutions souvent rigides, éloignées du terrain, prises dans des logiques descendantes, normatives, et parfois déconnectées ; de l'autre, des professionnels en première ligne, inventifs, engagés, porteurs de solutions concrètes et ancrées dans la réalité. Cette tension entre centralisation et agilité locale a révélé les limites de nos modèles organisationnels, mais aussi l'immense potentiel du collectif humain lorsque celui-ci est écouté, respecté et valorisé. Pour la Fédération **CFTC Santé Sociaux**, les réponses aux crises à venir doivent impérativement s'ancrent dans une gouvernance décloisonnée, fondée sur la confiance, le dialogue social structuré, et une reconnaissance effective de l'expertise de terrain. Une résilience véritablement humaine suppose

une action publique inclusive, équitable et partagée, où chaque professionnel n'est pas seulement exécutant, mais acteur à part entière. C'est à cette condition que les politiques de santé et de solidarité retrouveront leur efficacité, leur légitimité et leur sens. La crise l'a démontré : protéger la population ne doit jamais se faire au détriment des travailleurs. La santé publique ne peut être durable que si elle s'appuie sur la confiance, la reconnaissance et le dialogue, des principes au cœur de l'engagement de la **CFTC**. ■

Ali LAAZAOU

Secrétaire fédéral adjoint

**Le CESE, ou Conseil économique, social et environnemental, est une assemblée consultative en France dont la mission principale est de conseiller les pouvoirs publics dans les domaines économique, social et environnemental. Il représente également les organisations de la société civile et participe à l'évaluation des politiques publiques.*

RENCONTRE DES RESPONSABLES DE SYNDICATS



C'est à l'appel de la Fédération, désireuse et soucieuse d'assurer un lien de cohésion optimal avec ses structures départementales et multi-départementales, que près de 30 syndicats ont répondu présents le 11 décembre dernier à Bagnolet.

Après une soirée marquée par la convivialité et la bonne humeur, la place a été donnée à une journée studieuse répartie en trois temps.

La matinée était consacrée à nos partenaires venus échanger sur des thèmes en lien avec des problématiques de terrain.

JECF : « la médiation sociale, transformer les conflits en solution », **DUPSY** : « une solution au service de la santé mentale des salariés », ainsi que « les fragilités des salariés en 2025 » présentées par **Malakoff Humanis**.

Après la pause déjeuner, les services confédéraux représentés par Léa Dos Santos et Sébastien Garoutte, sont venus présenter à nos dirigeants de syndicats les règles applicables aux remontées de cotisation des adhérents, et échanger sur les travaux en cours concernant le Circuit Confédéral de Cotisations.

Enfin, une bonne partie de l'après-midi a été consacrée au « Lab' **CFTC Santé Sociaux** ».

Les participants ont été répartis en 3 ateliers distincts : « Clarifier la relation Fédération/Syndicats », « les freins au développement syndical et les actions possibles », et « l'engagement militant : redonner du sens et de la force ».

Objectif de ce Lab' : Mieux appréhender les attentes des uns et des autres pour en retirer des axes d'amélioration et des actions concrètes, afin de rendre plus efficaces nos échanges et notre développement.

Une synthèse de ces travaux sera effectuée par la Fédération et restituée aux participants! ■

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire général

PÉNIBILITÉ,

OÙ EN EST-ON DANS LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE ?

Christophe Cauchon, expert Santé au travail chez Secafi et auteur du Guide AGIR consacré à la pénibilité, répond aux questions de Sophie Rousseau, experte du secteur Santé & Economie sociale chez Secafi.



Sophie Rousseau : En quoi consiste le Compte professionnel de prévention ?

Christophe Cauchon : *Aujourd'hui, la pénibilité est partiellement prise en charge par le dispositif C2P (Compte professionnel de prévention) qui reconnaît six facteurs de risques professionnels. Les salariés exposés à ces facteurs au-delà des seuils définis peuvent cumuler des points pour bénéficier de compensations, tels la formation, l'aménagement du temps de travail ou le départ anticipé à la retraite. Cependant, ce dispositif est critiqué pour son caractère restrictif et la sous-déclaration des employeurs.*



SR : *Quelles sont les applications pour le secteur de la santé et de l'action sociale, l'un des secteurs les plus exposés aux risques physiques ? Quid des risques psychosociaux ?*

CC : *Je vais prendre deux exemples vécus par les personnels de ce secteur. Le travail de nuit est certes reconnu comme un facteur de pénibilité, mais le critère est très souvent géré par les employeurs pour ne pas donner lieu à une génération de points, limitant l'accès aux compensations. Le port de charges lourdes et les postures pénibles, eux, ne sont pas reconnus comme facteur de pénibilité dans le cadre du C2P, malgré leur impact délétère sur la santé. Ces lacunes, dans un cas comme dans l'autre, mais aussi en termes de risques psychosociaux, soulignent la nécessité de mesures de prévention et de reconnaissance élargies qui tardent à venir car, ne l'occultons pas, elles se heurtent souvent à des exigences de productivité.*

SR : *De quels leviers disposent les représentants pour renforcer la prévention et l'amélioration des conditions de travail des personnels ?*

CC : *Les représentants du personnel disposent de plusieurs leviers : analyse et mise à jour du Duerp et du Papripact, avis motivés lors des consultations, recours à des experts. Ils peuvent aussi monter des dossiers pour mobiliser des fonds d'investissement dédiés. Ils doivent surtout être attentifs à l'obligation pour le chef d'établissement de négocier un accord de prévention si le seuil de sinistralité est dépassé. Le secteur de la santé et du médico-social se distingue par un taux d'accidentologie très élevé. Comme pour beaucoup de nos constats en matière de pénibilité, la possibilité d'un tel accord est peu connue et sous-utilisée. Or, son suivi, avec des indications de mise en œuvre selon les thèmes de prévention à privilégier, peut ouvrir de réelles perspectives pour agir efficacement. Là encore, votre expert vous accompagne pour ce faire. Enfin, des dispositifs de branche, comme la mise en place d'un organisme paritaire de prévention, sont plus que souhaitables. N'hésitez pas à contacter votre expert ou à consulter le Guide AGIR pour aller plus loin.*

**Taux de fréquence des accidents du travail pour le secteur médico-social en 2023 :
42,4 pour les personnes âgées & 46,2 pour les personnes handicapées, devant le BTP (26,2),
contre une moyenne de 16,1 pour l'ensemble des secteurs en France.**

(Source Assurance Maladie – Risques professionnels)

**Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) :
une enveloppe globalement sous-consommée en 2024, le secteur médico-social
ne représente que 18,5% des aides demandées.**



Contact : Sophie Rousseau
✉ sophie.rousseau@secafi.com | www.secafi.com | Tél. ☎ 06 08 37 49 15

www.secafi.com





SECAFI
GROUPE ALPHA

LES GUIDES AGIR
POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL
À L'ATTENTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

S'informer, c'est **AGIR**

LA COLLECTION

En accès libre, nos guides AGIR sur :

- les risques psychosociaux
- le déménagement
- les conditions de travail en EHPAD
- le télétravail
- le harcèlement
- l'intelligence artificielle
- la prévention de la pénibilité



À TÉLÉCHARGER

contact@secafi.com
Suivez-nous sur :



www.secafi.com

CONGRÈS DU SPIF-CFTC

20 MARS 2026 À BAGNOLET

- Le **SPIF-CFTC** tiendra son **Congrès statutaire** le **vendredi 20 mars 2026** à Bagnolet.
- Les **candidatures au Conseil Syndical** sont ouvertes jusqu'au **19 février 2026 à 23h59**.
- Ce temps fort réunira les adhérents à jour de cotisation pour débattre et voter la motion d'orientation 2026-2030, adopter les rapports d'activité et financier, et procéder au **renouvellement du Conseil Syndical**.
- Tous les documents utiles (appel à candidature, formulaires par collège, statuts) sont disponibles sur le site : www.spif-cftc.com ou via le QR Code ci-dessous :
- La participation au Congrès est réservée aux **adhérents du SPIF-CFTC à jour de cotisation**.



MISE À JOUR

FORMATION 2026

Quelques modifications de dates ont été apportées à certains modules sur le plan de formation 2026 :

SECTEUR	MODULE	DATES REVISÉES
Secteur privé	F.I CFTC	27-29 octobre
Secteur privé	DS/RSS	15-17 septembre
Secteur public	F.I CFTC	29 sept.-1^{er} oct.

Points d'attention :

- **Sessions de formation du 1^{er} trimestre 2026** : le nombre de participants par session est limité à 12 pour respecter le budget alloué par la Confédération.
Ne tardez pas à vous inscrire.
- **Formations F3SCT FPH**
Après avoir suivi le module CSE, nous vous engageons à vous inscrire

nombreux. Je vous rappelle que cette formation est obligatoire et qu'elle est à la charge de l'employeur.

Nous profitons de ce VHS pour vous transmettre nos vœux les plus sincères pour cette année nouvelle. Puisse 2026 vous apporter espoir, solidarité et réussite, malgré les défis que traversent les familles, les jeunes et les professionnels de tous horizons. ■

Dominique VISTICOT &
Jean-Jacques LEFEVRE





© CFTC

La Fédération **CFTC Santé Sociaux** vient d'apprendre avec une profonde tristesse le décès de Régis Biélak.

Régis fut un militant syndical engagé au sein de notre organisation, un esprit libre et indépendant, mais profondément attaché aux valeurs humaines, sociales et solidaires de la **CFTC**.

Éducateur spécialisé de formation, il n'a jamais dissocié son engagement professionnel de son engagement syndical, qu'il a porté avec conviction, rigueur et générosité.

Il a marqué durablement notre histoire syndicale en étant, durant de nombreuses années, trésorier du Syndicat général de l'enfance inadaptée et du handicap (SGEIH **CFTC**).

Son expertise, notamment en droit du travail, était reconnue de toutes et tous. Il fut également un acteur important des négociations de la convention collective du 15 mars 1966, à laquelle il a contribué avec exigence et sens des responsabilités.

On lui doit aussi un combat majeur qui a amélioré les conditions de travail des professions éducatives de la convention collective du

15 mars 1966 en obtenant gain de cause auprès de la Cour européenne de justice concernant le décompte horaire des veilles couchées.

Cette décision a eu des conséquences durables et structurantes dans le champ de notre convention puisque suite à cette décision, toutes les associations ont mis un terme à cette pratique.

Régis était aussi un passeur, toujours disponible pour conseiller, accompagner et encourager les jeunes syndicalistes qui arrivaient. Sa bienveillance, sa pédagogie et sa grande humanité faisaient de lui une figure respectée et profondément appréciée.

Au-delà du militant, nous perdons une personne joviale, chaleureuse et attachante. Son souvenir, son engagement et ses combats continueront de nous inspirer.

À sa famille, à ses proches et à ses camarades, la Fédération **CFTC Santé Sociaux** adresse ses condoléances les plus sincères. ■

La Fédération **CFTC**
Santé Sociaux

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.

L'Ircem, un acteur innovant et engagé

Depuis plus de 50 ans l'Ircem est le Groupe de Protection Sociale des salariés du particulier employeur et de l'emploi à domicile.

En tant qu'association à but non lucratif et à gestion paritaire, l'Ircem accompagne plus de 5 millions de clients en mettant l'innovation sociale au service de la protection de tous.

