N°342

VHS

LA VIE HOSPITALIÈRE ET SOCIALE

Entretien : Harcèlement au travail

FPH : Droit de participation

Formation : Actualisation des dates de sessions 2026

Syndicat cftc Fédération Santé Sociaux



Le temps des vacances

À la mer, à la montagne ou chez soi

Une pause s'impose

MAGAZINE DE LA FÉDÉRATION CFTC SANTÉ & SOCIAUX • 2ÈME TRIMESTRE 2026 • AVRIL-MAI-JUIN •

HANDICAP AU TRAVAIL

FAVORISER L'ACCÈS ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Harmonie mutuelle
GROUPE VYV
AVANÇONS collectif

Saviez-vous qu'1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap au cours de sa vie, de manière ponctuelle ou définitive ? C'est pourquoi l'emploi des travailleurs en situation de handicap représente un véritable enjeu pour les entreprises et la société.

Le handicap en quelques chiffres

12 millions de Français souffrent d'une incapacité, d'une limitation d'activité ou d'un handicap. 80 % des handicaps sont non visibles et 85 % des handicaps surviennent à l'âge adulte. 300 000 personnes en âge de travailler deviennent handicapées chaque année. À tout moment de la vie, chacun d'entre nous peut donc être confronté au handicap. Dans la réalité, le handicap est une notion large qui regroupe une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

Cadre réglementaire pour les entreprises

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer mensuellement dans leur déclaration sociale nominative (DSN) le nombre d'emplois occupés par des travailleurs handicapés.

Les entreprises de 20 salariés et plus sont, quant à elles, tenues de respecter l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), à hauteur de 6 % de leur effectif moyen annuel. En cas de non-respect de l'OETH, elles doivent verser une contribution financière annuelle.

Pour répondre à cette obligation, les entreprises peuvent employer des salariés en situation de handicap, quel que soit le contrat de travail (CDI, CDD, intérim, stage…), sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant (EA, ESAT, TIH) ou conclure un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant, entre autres, un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les entreprises d'au moins 250 salariés ont également l'obligation de désigner un référent handicap. Son rôle est d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Que le handicap soit visible ou invisible, il est utile de faire la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La RQTH est une décision administrative qui permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant le maintien dans l'emploi ou l'accès à un nouvel emploi. Elle permet de bénéficier d'aides spécifiques, de mieux vivre au quotidien et de travailler dans les conditions qui conviennent selon le handicap (aménagements techniques et organisationnels du poste de travail, financement d'équipements adaptés…). C'est au salarié de faire connaître à son employeur, s'il le souhaite, sa RQTH.

Agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap

Les entreprises ont un rôle déterminant à jouer dans l'inclusion des personnes en situation de handicap. Elles ont la responsabilité de mettre en place des politiques et des pratiques favorisant l'égalité des opportunités, depuis le recrutement jusqu'à l'évolution de carrière. Cela passe par **l'adaptation des postes de travail, la sensibilisation aux enjeux du handicap et la mise en place d'un environnement accessible et inclusif**. En agissant ainsi, les entreprises ne se contentent pas de respecter leurs obligations légales, elles valorisent la diversité des talents, renforcent la cohésion et contribuent activement à construire une société plus équitable et solidaire.

Harmonie Mutuelle s'engage au quotidien pour une société plus inclusive dans laquelle chacun peut trouver sa place. Elle favorise l'inclusion des personnes en situation de handicap en proposant un accompagnement sur mesure aux entreprises, en récompensant des projets concernant la santé et le mieux-vivre des personnes en situation de handicap ou encore en soutenant le handisport. Son engagement se fait également en interne, les équipes d'Harmonie Mutuelle comptent 7,66 % de travailleurs en situation de handicap*. Un chiffre qui va au-delà de l'obligation légale fixée à 6 % et qui traduit sa position d'entreprise inclusive.

* Chiffre à avril 2025.

Sources : Agefiph, APF, Dares, Insee.

MUTUALITÉ FRANÇAISE MEMBRE DE LA

Harmonie Mutuelle, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473. Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57. Dir Marketing Collectif Groupe VYV - © GettyImages - 11/2025.

ÉDITO



© So'Feeling Photos

SE RESSOURCER AUJOURD'HUI
SE MOBILISER DEMAIN

Chers militants, chers adhérents,

À l'approche de la période estivale, il est temps de dresser un premier bilan semestriel sur les enjeux et actions qui mobilisent notre Fédération et sur les perspectives qui s'ouvrent devant nous.

Nous avons, depuis quelques temps, engagé un important travail de restructuration et de renforcement de certains de nos syndicats. Cette démarche, parfois exigeante, répond à une nécessité : disposer d'organisations plus solides, plus efficaces et plus proches des réalités vécues par les professionnels de la santé, du secteur social et médico-social.

Ces évolutions ne sont possibles que grâce à l'engagement de nos militants et de nos responsables syndicaux.

Ce travail impliqué touche à sa fin, mais nous devons rester vigilants et à l'écoute.

Cette dynamique de consolidation est d'autant plus essentielle que nous entrons dans une période déterminante avec les élections de la Fonction Publique Hospitalière qui se tiendront en décembre prochain. Ce rendez-vous démocratique majeur sera l'occasion de faire entendre la voix de la **CFTC**, une voix exigeante, constructive et profondément attachée à la qualité du service public et à l'amélioration des conditions de travail.

> **« Chaque adhérent est un ambassadeur de nos valeurs. »**

Pour relever ce défi, nous aurons besoin de chacun d'entre vous. Chaque adhérent est un ambassadeur de nos valeurs.

Chaque échange, chaque action sur le terrain, contribue à renforcer notre représentativité et notre capacité à défendre les intérêts des agents.

Mais avant cette échéance importante, l'été doit aussi être un temps pour soi. Dans des métiers où l'engagement humain est quotidien, où les contraintes sont fortes et les responsabilités nombreuses, il est indispensable de prendre le temps de se ressourcer. Les périodes de repos ne sont pas un luxe ; elles sont une condition nécessaire pour retrouver l'énergie, la sérénité et l'élan indispensables aux missions, nombreuses, qui nous attendent.

Je vous souhaite donc à toutes et à tous un bel été, riche en moments de partage, de repos et de retrouvailles avec vos familles et vos amis.

Plus que jamais, restons unis, solidaires et confiants dans notre capacité collective à faire progresser les valeurs que porte la **CFTC**. ■

Très bel été à toutes et à tous.

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire général

Couverture : © Olezzo - Adobe Stock

SOMMAIRE VHS 342



Photo : © CFTC

CONSEIL FÉDÉRAL À BERGERAC



© DR

ENTRETIEN : HARCÈLEMENT AU TRAVAIL



Photo : © CFTC

REMISE DE MÉDAILLE À JEANNE-MARIE ENAZOR

ÉDITO

→ PAR GUILLAUME SCHOONHEERE, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL.....3

PHARMACIE D'OFFICINE

→ **SYNTHÈSE DES TRAVAUX PARITAIRES :** UN VRAI COUP DE POUCE POUR LES SALARIÉS.....5

ACTUALITÉ

→ **SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR :** EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES EN CESU 6

→ **PETITE ENFANCE :** ALERTE SUR LES JOUETS À BASE DE SABLE 7

→ **ENTRETIEN AVEC FRÉDÉRIC FISCHBACH :** HARCÈLEMENT AU TRAVAIL 8-9

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

→ **DROIT DE PARTICIPATION :** RENFORCEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE & GESTION PARTICIPATIVE 10-12

JURIDIQUE

→ **ACTUALITÉS JURIDIQUES**.....13-15

VIE SYNDICALE

→ **CONSEIL FÉDÉRAL À BERGERAC**.....17-18

→ **CONGRÈS & ASSEMBLÉES GÉNÉRALES**.....21-24

FORMATION

→ **PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE**.... 19-20

→ **ACTUALISATION DES DATES** SUR LES FORMATIONS DE 2026 25-26

Syndicat cftc Fédération Santé Sociaux

▲

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€ - 55ème année
Imprimerie : **L'Artésienne**
837 rue François Jacob-ZI de l'Alouette
62800 Liévin - Tél. : 03 21 72 78 90

1ER SEMESTRE 2026 SYNTHÈSE DES TRAVAUX PARITAIRES

Ce début d'année 2026 a été marqué par une activité conventionnelle particulièrement soutenue au sein de la branche des pharmacies d'officine. Les partenaires sociaux ont travaillé sur les salaires, la protection sociale complémentaire, la formation professionnelle, les qualifications, l'action sociale et le Haut Degré de Solidarité.

✔ Revalorisation salariale

L'accord du 19 janvier 2026 a porté la valeur du point conventionnel à 5,278 €, contre 5,158 € précédemment, soit une augmentation d'environ 1,1 %. Le salaire minimum conventionnel au coefficient 100 a été fixé à 1 824 € brut mensuel.

✔ Protection sociale complémentaire

Adaptation des régimes santé et prévoyance, amélioration des garanties et revalorisation des frais d'obsèques.

✔ Formation professionnelle

Création d'un congé supplémentaire de trois jours ouvrables pour les salariés préparant le DEUST préparateur-technicien en pharmacie.

✔ Reconnaissance des qualifications

Intégration du Certificat de Qualification Professionnelle Phytothérapie, Aromathérapie et Herboristerie dans la convention collective et valorisation des compétences associées.

✔ Haut Degré de Solidarité et action sociale

Développement des actions de prévention, accompagnement psychologique des salariés et soutien aux situations sociales difficiles.

✔ Accords et avenants signés en 2026

Plusieurs accords ont été signés en 2026 :

- Accord salaires du 19 janvier 2026 ;
- Accord frais d'équipement du 19 janvier 2026 ;
- Accord accueil des stagiaires ;
- **Avenant Contrat de Certification Professionnelle :** Phytothérapie, Aromathérapie et Herboristerie ;
- Avenants prévoyance et santé ;
- Avenant formation professionnelle.

✔ Perspectives et négociations à venir

Une réunion de négociations aura prochainement lieu et portera principalement sur une mise en conformité des minima conventionnels avec les dernières évolutions du SMIC. Il ne s'agit pas d'une négociation salariale générale mais d'un ajustement technique de la grille conventionnelle.

CONCLUSION

Cette première partie d'année 2026 a été marquée par un dialogue social actif, la signature de nombreux accords structurants et une hausse salariale de 1,1 %. Les partenaires sociaux ont renforcé la protection sociale, la formation et la reconnaissance des qualifications dans la branche. ■

Michel PARINET, Roland SCHERDING,
Négociateurs de branche

EXONÉRATION DES COTISATIONS PATRONALES EN CESU

COUP DE TONNERRE SUR LA COTISATION PATRONALE

Le gouvernement décide de repousser l'exonération de cotisations patronales de 70 à 80 ans. Le CESU secoué par un séisme ? Relativisons !

Les projets antérieurs visaient la suppression du crédit d'impôt de 50 % des sommes déboursées. Ce qui pourrait engendrer un retour du travail dissimulé, ce qui a fait reculer nos gouvernants. Ce sont les cotisations patronales qui vont devoir être payées normalement ! Les cotisations patronales (et salariales) financent la sécurité sociale : CPAM, CAF, URSSAF, RETRAITE, etc. dont on nous dit que les caisses sont en déficit et dont les salariés bénéficient directement. Les bénéficiaires de l'APA ou de la PCH ne sont pas touchés par cette réforme.

Alors qui subira le report de l'âge pour l'exonération des cotisations patronales ?

Les personnes qui dépasseront le nombre d'heures allouées par l'APA ou la PCH, les employeurs qui n'ont pas droit à ces aides (et qui ont parfois des revenus très confortables) et n'ont aucune difficulté à payer les cotisations patronales. À méditer : pourquoi exiger des particuliers employeurs ce qu'on ne demande pas aux grosses entreprises ? Et comblerait les déficits de la sécurité sociale. Pourquoi baser cette réforme sur l'âge et non sur les revenus de l'employeur ? Cela rendrait la mesure plus juste pour les employeurs dont l'allocation est insuffisante. Les salariés, eux, n'ont pas d'exonération sur les cotisations salariales. ■

Catherine HERRERO
Référente Salariés
du Particulier Employeur



© HJBC - Adobe Stock



© New Africa - Adobe Stock

ALERTE SUR LES JOUETS À BASE DE SABLE

La DGCCRF suspend la vente des jouets contenant du sable après la découverte d'amiante. Parents et professionnels doivent immédiatement arrêter leur utilisation.

La DGCCRF a suspendu la vente de tous les jouets contenant du sable, comme les sables magiques ou à modeler, après la découverte d'amiante dans plusieurs références vendues à l'étranger et en Europe. L'alerte vient d'Australie, où 32 jouets contaminés de cinq marques ont été identifiés. Des contrôles menés ensuite dans plusieurs pays européens ont confirmé que certains produits présents sur le marché européen étaient également concernés.

L'amiante, interdit en France depuis 1997, est une substance cancérogène dangereuse lorsqu'elle est inhalée. Le sable contenu dans ces jouets est naturellement contaminé. Bien que les références signalées en Australie n'aient pas été vendues en France, des analyses menées sur d'autres jouets ont révélé de nouveaux cas, entraînant plusieurs rappels en février 2026.

La DGCCRF demande donc aux distributeurs de suspendre la commercialisation de **tous les jouets** à base de sable jusqu'à vérification de leur conformité. Elle recommande aussi aux parents et aux professionnels de ne plus utiliser ces produits afin de protéger les enfants. Les autorités françaises poursuivent leur coordination avec leurs homologues européens pour garantir la sécurité des consommateurs. ■

Christine DA SILVA
Référente Nationale assistants maternels

HARCÈLEMENT AU TRAVAIL
“ LE SILENCE PROTÈGE RAREMENT LES VICTIMES ”

Entretien avec **Frédéric FISCHBACH,**
Président fédéral **CFTC** *Santé Sociaux*


© So'Feeling Photos

À l'occasion du symposium consacré au harcèlement et aux comportements toxiques au travail, Frédéric FISCHBACH pose des mots sur une réalité que beaucoup connaissent sans toujours oser la nommer. Dans les établissements sanitaires, sociaux, médico-sociaux, et de l'aide à domicile, la souffrance au travail ne se résume pas à un face-à-face. Elle prend racine dans un service sous tension ou un dialogue social trop éloigné du terrain.

LA RÉDACTION Dans nos secteurs, quand on parle de harcèlement au travail, de quoi parle-t-on vraiment ?

Frédéric FISCHBACH : La notion de harcèlement est vaste et peut prendre plusieurs formes. On imagine souvent un supérieur hiérarchique exerçant une pression sur un salarié. Cela existe, mais le harcèlement peut aussi être transversal, entre collègues, ou venir de l'extérieur : patients, résidents, usagers, familles. Dans les métiers du soin et de l'accompagnement, la détresse des personnes accompagnées ne justifie jamais les insultes répétées, les menaces ou l'agressivité permanente. Protéger les salariés, ce n'est pas les opposer entre eux ou aux usagers. **C'est garantir un cadre digne pour tous.**

LA RÉDACTION Vous évoquez des « comportements toxiques ». Quelle différence avec le harcèlement ?

F. F. : Toutes les souffrances ne relèvent pas du harcèlement au sens juridique. Mais elles peuvent déjà abîmer une équipe : parole confisquée, remarques méprisantes, personne qui impose sa vision. Le climat devient vite pesant. Attendre l'explosion, c'est laisser le collectif se fissurer.

LA RÉDACTION Pourquoi dites-vous que le harcèlement n'est jamais seulement une affaire individuelle ?

F. F. : Parce qu'il pousse souvent sur un terrain fragilisé. Sous-effectif, charge intenable, turn-over, consignes contradictoires, managers peu formés : tout cela fait monter les tensions.

Quand une personne humilie, isole, menace ou rabaisse, elle doit répondre de ses actes. Mais chercher seulement « un coupable » ne suffit pas. Il faut regarder ce qui, dans l'organisation ou le management, a permis à la situation de s'installer.

Chacun a un rôle à jouer. Un collègue qui voit une mise à l'écart, un représentant du personnel qui reçoit une alerte, un cadre qui

© DR



constate des tensions répétées, ne doivent pas laisser faire. Agir, ce n'est pas accuser à la légère : c'est signaler, accompagner, orienter.

Pour la **CFTC**, la prévention commence dans cette vigilance collective : entendre les signaux faibles, protéger la parole, intervenir avant que la souffrance devienne une habitude.

LA RÉDACTION **Pourquoi la parole se libère tardivement ?**

F. F. : Parce que les salariés ont peur : représailles, doutes, mutations, désignation comme « problème ». Et quand une personne est déjà usée, elle n'a pas toujours l'énergie de chercher les bons interlocuteurs.

Le collectif et les représentants du personnel jouent un rôle décisif. Ils peuvent être un premier appui, une oreille qui ne juge pas, un relais pour nommer ce qui se passe. Le silence protège rarement les victimes. Il protège surtout les situations installées.

LA RÉDACTION **Que faudrait-il mettre en place concrètement ?**

F. F. : Des espaces de parole libres et sécurisés, où l'on parle du travail réel : ce qui épuise, ce qui inquiète, ce qui déborde. Il faut aussi former les managers, pris entre injonctions budgétaires et exigences institutionnelles.

Les procédures doivent être claires : qui alerter, comment protéger la personne, comment traiter une situation impliquant un usager ou une famille ? Tout doit être prévu avant la crise. La **CFTC** continuera de porter cette exigence : protéger ceux qui prennent soin, entendre les alertes et ne jamais détourner le regard. ■

Propos recueillis par
Émilie RIVIÈRE
Rédaction VHS **CFTC** *Santé Sociaux*

Pour en savoir plus, merci de scanner le QR code ci-contre.

DROIT DE PARTICIPATION

RENFORCEMENT DE LA DÉMOCRATIE SOCIALE & GESTION PARTICIPATIVE

La FPH en France repose sur des principes de démocratie sociale, où les agents hospitaliers ont le droit de participer activement à la vie démocratique de leur établissement.

Ce droit de participation est encadré par des décrets et arrêtés spécifiques visant à promouvoir la concertation, la représentation du personnel et la prise de décisions collectives au sein des hôpitaux publics. Dans cet article, nous examinerons en détail le cadre légal et les pratiques entourant le droit de participation dans la FPH.

CADRE LÉGAL

Le droit de participation dans la Fonction Publique Hospitalière est fondé sur plusieurs textes de loi, décrets et arrêtés qui reconnaissent et encadrent la participation des agents hospitaliers à la gestion et à l'organisation des établissements de santé.

~~*Le décret n° 2012-170 du 3 février 2012* relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Hospitalière~~ constitue l'un des principaux textes régissant ce droit. Ce décret établit les modalités de représentation du personnel et de concertation au sein des établissements de santé, en reconnaissant le rôle des syndicats dans la défense des intérêts des agents hospitaliers et dans la négociation collective avec l'employeur.

Les nouveaux décrets régissant le Comité Social d'Etablissement (CSE) et la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) sont entrés en vigueur le 1er janvier 2020.

Ces décrets précisent les modalités de mise en place, de fonctionnement et de moyens du CSE et de la F3SCT. Ils fixent également les attributions et les compétences de ces instances, ainsi que les modalités de consultation et d'information du CSE.

~~*Le décret n°2019-1371 du 16 décembre 2019*~~ précise les modalités de mise en place et de fonctionnement du CSE, ainsi que les attributions et les moyens dont il dispose pour exercer ses missions.

~~*Le décret n° 2019-1372 du 16 décembre 2019*~~ précise les modalités de mise en place et de fonctionnement de la F3SCT, ainsi que ses attributions et ses moyens d'action.

© Weedezign - Adobe Stock



INSTANCES DE PARTICIPATION

Plusieurs instances de participation sont mises en place dans les hôpitaux publics pour permettre aux agents hospitaliers de participer à la vie démocratique de leur établissement. Parmi celles-ci, on trouve :

Le Comité Social d'Etablissement (CSE) :
Le CSE est une instance représentative du personnel qui a remplacé le Comité Technique d'Etablissement (CTE) ainsi que d'autres instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail). Le CSE est chargé d'examiner les questions relatives à l'organisation, à la gestion et à la marche générale de l'entreprise, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, l'emploi, la formation professionnelle, les effectifs, les horaires et les conditions de sécurité.

La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT) :
La F3SCT est une émanation du Comité Social d'Etablissement (CSE) qui a remplacé le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). La F3SCT est chargée d'assurer la prévention des risques professionnels, la protection de la santé et de la sécurité des salariés, ainsi que l'amélioration des conditions de travail. Elle a pour mission de contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Elle veille égale-



ment au respect des prescriptions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

Le Conseil de Surveillance : Le Conseil de Surveillance est l'organe de gouvernance des établissements de santé publics, chargé de définir les orientations stratégiques de l'établissement et de contrôler leur mise en œuvre. Les représentants du personnel peuvent participer aux délibérations du Conseil de Surveillance et contribuer à la prise de décisions collectives.

Concertation et négociation collective : La participation des agents hospitaliers à la gestion et à l'organisation des établissements de santé repose également sur le principe de la concertation et de la négociation collective. Les syndicats jouent un rôle clé dans ce processus en représentant les intérêts des travailleurs et en négociant des accords collectifs avec l'employeur sur des questions telles que les salaires, les conditions de travail, les horaires et les avantages sociaux.

DÉFIS & PERSPECTIVES

Malgré les avancées réalisées en matière de droit de participation dans la Fonction Publique Hospitalière, des défis persistent, en ce qui concerne la représentativité syndicale, l'accès des agents hospitaliers aux instances de participation et la prise en compte effective de leurs revendications dans les décisions stratégiques.

CONCLUSION

Le droit de participation constitue un pilier essentiel de la démocratie sociale dans la Fonction Publique ospitalière en France, permettant aux agents hospitaliers de contribuer activement à la gestion et à l'organisation des établissements de santé. Bien que des défis subsistent, la reconnaissance de ce droit et l'engagement en faveur de la concertation et de la négociation collective sont indispensables pour garantir des conditions de travail justes et équitables au sein des hôpitaux publics. En fin de compte, investir dans la participation des agents hospitaliers représente un investissement stratégique dans l'efficacité et la qualité des services de santé pour tous.

Sylvie DUSSAN
Secrétaire générale adjointe
Pôle Public



© Paper Trident - Adobe Stock

ACTUALITÉS JURIDIQUES

Focus sur quelques nouveautés juridiques : indemnité « grands rouleurs », congé supplémentaire de naissance, augmentation du SMIC, etc.

INDEMNITÉ “ GRANDS ROULEURS ”

Décrets n°2026-333 et n°2026-417 et arrêté du 28 mai 2026

Face à l'augmentation du carburant, le Gouvernement a mis en place une indemnité afin d'aider les travailleurs « grands rouleurs ». D'un montant de 100 €, cette aide est à demander sur le site des impôts jusqu'au **30 juillet 2026.**

Cette indemnité n'est destinée qu'aux travailleurs :

- appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part, au titre de l'année 2024, est inférieur ou égal à 16 680 €. Un salarié rémunéré au SMIC peut en bénéficier uniquement si le foyer fiscal auquel il appartient remplit cette condition de ressources ;
- et utilisant un véhicule (2, 3 ou 4 roues) thermique ou hybride non rechargeable pour réaliser au moins 15 kilomètres de trajet entre leur domicile et leur lieu de travail ou 8 000 kilomètres annuels. ●

Un simulateur en ligne permet de vérifier son éligibilité avant d'en faire la demande



© MDBPIXS - Adobe Stock

DURÉE MAXIMALE DES ARRÊTS MALADIE

Décret n°2026-498 du 12 juin 2026

À compter du 1er septembre 2026, les arrêts de travail ne pourront pas excéder 31 jours maximum pour une première prescription et 62 jours pour une prolongation. Ces plafonds ne sont pas applicables à Mayotte. ●



© HBC- Adobe Stock



© N. Lashnova- Adobe Stock

HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE

Cass. soc., 28 mai 2026, n°24-22754

Un salarié exposé de façon répétée à des propos ou comportements sexistes ou sexuels visant ses collègues peut lui-même être considéré comme victime de harcèlement sexuel. Un tel comportement, même sans en être directement le destinataire, crée un environnement de travail humiliant et dégradant. Autrement dit, un salarié témoin du harcèlement sexuel d'un ou de plusieurs de ses collègues en est aussi victime.
Ainsi, face à une telle situation, l'employeur doit faire cesser ces agissements. Pour cela, il peut sanctionner le ou les auteurs d'un tel comportement. ●

AUGMENTATION DU SMIC

Arrêté du 22 mai 2026

LE SMIC A AUGMENTÉ AU 1ER JUIN 2026.	MÉTROPOLE		MAYOTTE	
	du 1er janvier au 31 mai 2026	depuis le 1er juin 2026	du 1er janvier au 31 mai 2026	depuis le 1er juin 2026
SMIC horaire brut	12,02 €	12,31 €	9,33 €	9,56 €
SMIC mensuel brut	1 823,03 €	1 867,02 €	1 415,05 €	1 449,93 €

Si le minima salarial prévu par votre convention collective de branche ou votre accord collectif d'entreprise est inférieur au SMIC, votre employeur doit vous verser un complément de salaire permettant d'atteindre le montant du SMIC. Si ce minima salarial est supérieur au SMIC, l'employeur verse ce qui est prévu par l'accord collectif ou la convention collective. ●

CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Décrets n°419 et 425 du 30 mai 2026



© I.Geo - Adobe Stock

Un congé supplémentaire de naissance existe depuis le 1er juillet 2026. Il s'ajoute aux congés déjà existants (congé maternité, congé de naissance, congé d'adoption et congé paternité).
Il concerne tous les parents dont l'enfant est né ou est arrivé à compter du 1er janvier 2026.

Il doit être pris après ces congés et dans un délai de 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Pour les enfants nés ou arrivés au foyer à compter du 1er janvier 2026 et avant le 1er juin 2026, le congé devra débuter dans un délai de 9 mois courant à compter du 1er juillet 2026, soit jusqu'au 31 mars 2027.

Chaque parent peut prendre ce congé supplémentaire de naissance, de 2 mois maximum, simultanément ou séparément. Il peut aussi être fractionné en deux périodes d'un mois. Le congé de naissance est rémunéré de façon dégressive (70 % du salaire net antérieur le premier mois, 60 % le second mois). ●

INDEMNISATION DU CHÔMAGE APRÈS UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Loi n°2026-470 du 11 juin 2026



© Photo Granary - Adobe Stock

La loi permet dorénavant de moduler la durée d'indemnisation au chômage en fonction du mode de rupture du contrat de travail. Ainsi, les chômeurs ayant perdu leur emploi, suite à une rupture conventionnelle individuelle conclue à partir du 1er septembre 2026, ne pourront être indemnisés que jusqu'à 15 mois (contre 18 mois en cas de licenciement) et 20,5 mois pour les plus de 55 ans (contre 22,5 mois pour les 55-56 ans et 27 mois à partir de 57 ans en cas de licenciement). Les seniors pourront toutefois demander une prolongation de leur indemnisation, appréciée au cas par cas. ●



Être assureur d'intérêt général *c'est répondre aux besoins et contraintes de chacun de nos clients, en construisant, ensemble, une protection qui leur ressemble.*

KLESIA s'engage pour la société en apportant des solutions de prévention d'assurance de personnes et de services simples, innovantes, solidaires et durables adaptées à vos besoins et à ceux de vos proches, tout au long de la vie. Au-delà de notre métier initial, nous agissons pour les plus fragiles, œuvrons pour le mieux vieillir et contribuons à rendre la santé accessible à tous.

KLESIA s'engage à vous assurer un avenir serein et contribue à la qualité de vie pour tous.

KLESIA
Assureur d'intérêt général

CONSEIL FÉDÉRAL À BERGERAC

Syndicat cftc Santé Sociaux



Photo : © CFTC

Les 19 et 20 mai derniers, conformément à nos Statuts, s'est réuni le Conseil Fédéral en format élargi en Dordogne. L'occasion de se retrouver et d'échanger sur les nombreux sujets qui émaillent l'actualité fédérale.

C'est plus précisément à Bergerac qu'une quarantaine de conseillers, titulaires et suppléants, ont convergé pour deux journées d'instance.

Comme à l'accoutumée, les points à l'ordre du jour étaient nombreux et variés : approbation des comptes 2025, actualité de nos branches professionnelles, avancée des



commissions professionnelles, retour sur le comité national confédéral, suivi de nos structures...
Enfin, une attention particulière a été apportée aux élections de la Fonction Publique Hospitalière, chacun étant dans les starting blocks pour les élections prévues au mois de décembre prochain.

Nous tenons à remercier nos partenaires SECAFI, KLÉSIA et MÉTIS pour leur présence, leur disponibilité et leur bonne humeur !

Les contenus apportés ont été fortement appréciés par nos Conseillers.

Pour conclure, la Fédération souhaite remercier les militants locaux, et tout particulièrement Christian PELOUX pour l'aide logistique et pour nous avoir ouvert grand ses portes lors d'un barbecue convivial qui a contribué à souder encore plus la cohésion de notre groupe ! ■

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire général





Photos : © CFTC

PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE



Photo : © CFTC

RENFORCER LES COMPÉTENCES DES **DÉLÉGUÉS SYNDICAUX AU SERVICE DES SALARIÉS**

Face à l'augmentation des situations de souffrance psychologique dans le monde du travail, la Fédération CFTC Santé Sociaux a organisé les 23 et 24 juin 2026 une formation aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) destinée à plusieurs de ses délégués syndicaux. Deux journées pour acquérir des repères utiles, développer une écoute adaptée et mieux accompagner les salariés confrontés à des difficultés psychiques.

La santé mentale est aujourd'hui reconnue comme une composante essentielle de la santé au travail. Dans les secteurs de la santé, du social, du médico-social ou encore de l'aide à domicile, les professionnels sont confrontés à des contraintes importantes : charge émotionnelle, tensions organisationnelles, manque de moyens, perte de sens ou encore exposition à des situations difficiles. Ces réalités peuvent avoir des conséquences importantes sur les salariés, allant du stress chronique à l'épuisement professionnel, en passant par les troubles anxieux, les situations de détresse psychologique, les conflits relationnels ou encore certaines conduites addictives. Qu'elles concernent l'alcool, les



© Ibnu- Adobe Stock

médicaments, les drogues ou d'autres comportements à risque, ces addictions peuvent constituer à la fois un signal d'alerte et un facteur aggravant des difficultés rencontrées dans le cadre professionnel ou même personnel.

C'est dans ce contexte que plusieurs délégués syndicaux **CFTC** ont participé à une formation aux Premiers Secours en Santé Mentale. Inspirée des dispositifs de premiers secours physiques, cette formation vise à donner aux participants les connaissances de base nécessaires pour identifier les signes de souffrance psychique, entrer en relation avec une personne en difficulté et l'orienter vers les professionnels ou les dispositifs adaptés.

La formation ne transforme pas les participants en psychologues ou en thérapeutes. Elle leur permet en revanche de mieux comprendre certaines situations, d'adopter une posture d'écoute sécurisante et d'éviter des réactions parfois inadaptées face à une personne en détresse.

Les DS occupent une place particulière dans les entreprises et les établissements. Ils sont régulièrement sollicités par les salariés pour évoquer des difficultés professionnelles ou personnelles ayant des répercussions sur leur activité. Pouvoir disposer d'outils complémentaires constitue donc un véritable atout dans l'exercice de leurs missions.

> **« Former nos délégués, c'est mieux repérer, mieux écouter et mieux orienter les salariés en souffrance. »**

Pour la **CFTC**, cette démarche s'inscrit dans une approche globale de prévention. Si l'accompagnement des personnes est indispensable, il ne doit jamais faire oublier la nécessité d'agir sur les causes des difficultés rencontrées. Les conditions de travail, l'organisation du travail, la charge de travail, la qualité du management ou encore le fonctionnement des collectifs restent des facteurs déterminants de la santé mentale.

La formation aux Premiers Secours en Santé Mentale constitue ainsi une ressource supplémentaire pour les représentants du personnel. Elle renforce leur capacité d'écoute, favorise une meilleure orientation des salariés et contribue au développement d'une culture de prévention. Pour la **CFTC**, prendre soin de la santé mentale des travailleurs est pleinement cohérent avec sa conception du travail digne et avec son engagement en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail. ■

Frédéric FISCHBACH
Président fédéral

Premiers Secours en Santé Mentale France

APPRENDRE À AIDER





RÉUNION-MAYOTTE

CONGRÈS DU SYNDICAT CFTC SANTÉ SOCIAUX PUBLIC PRIVÉ RÉUNION-MAYOTTE

Le 27 mars dernier, le Syndicat multi-départemental s'est réuni en Congrès, le troisième de son existence, devant plus de 90 adhérents et invités sous un beau ciel ensoleillé.

Après une mise à jour des statuts et leur approbation unanime, place est faite à l'ouverture du Congrès ordinaire et à ses travaux.
Un bilan de la mandature est tout d'abord présenté par le biais du traditionnel rapport d'activité et du bilan financier, permettant débats et échanges entre les participants, pour une adoption totale de ces deux rapports.

Ensuite, le projet d'orientation pour la mandature 2026-2030 a été exposé à l'assemblée. Plusieurs axes forts se dégagent :

- Augmenter la représentativité dans nos secteurs d'activité, conforter notre présence syndicale.
- Collaborer de manière accrue entre militants du secteur public et du secteur privé.
- Renforcer l'équipe locale de formateurs.

Nul doute que le dynamisme de ce syndicat et sa constante évolution permettront l'atteinte des objectifs ambitieux et réalisables.
Nous tenons à remercier Willy FLEURIS pour avoir, en tant que conseiller fédéral, représenté la Fédération lors de ce congrès.

Pour finir, nous félicitons l'ensemble des conseillers nouvellement élu, et tout particulièrement le trio, qui sera leur locomotive :
Patrick CADET (Président), **Samuel VELNA** (Secrétaire général) et **Nadine PAVY** (Trésorière). ■

Willy FLEURIS
Membre du Conseil fédéral



Photos : © CFTC



Photo : © CFTC

ROUEN-HAUTE NORMANDIE

UNE ASSEMBLÉE GÉNÉRALE POUR RENFORCER L'ANCRAGE DE TERRAIN

Le 4 mai, à Rouen, le Syndicat CFTC Santé Sociaux de Haute-Normandie a réuni ses militants et adhérents en assemblée générale.

Un rendez-vous important de la vie syndicale, placé sous le signe de l'échange, du bilan et des priorités à porter dans les établissements. La Fédération **CFTC** Santé Sociaux y était représentée par son Président et son Secrétaire général, signe de l'attention portée à la dynamique syndicale du territoire.

Cette Assemblée générale a permis de mesurer le chemin parcouru par le syndicat. Avec une belle progression en termes d'adhérents, celle-ci témoigne d'un travail patient, construit au plus près des salariés. Permanences, conseils, accompagnement, négociations : derrière ce bilan, ce sont des militants engagés qui font vivre au quotidien une présence **CFTC** utile et accessible.

Dans son intervention, la Fédération a tenu à souligner cette dynamique : « Votre développement n'est pas un hasard. Il est le résultat d'un syndicalisme utile, concret et humain. » Une phrase qui résume l'esprit de cette rencontre, entre reconnaissance du travail accompli et volonté de poursuivre, ensemble, l'effort.

Les échanges ont également porté sur la motion d'orientation 2026-2030, qui fixe une feuille de route claire : renforcer l'organisation, développer les sections, former les équipes, mieux communiquer, aller vers les TPE, accueillir de nouveaux adhérents et travailler plus étroitement avec la Fédération. Autant de priorités essentielles dans un contexte où les professionnels du sanitaire, du social et du médico-social expriment un besoin fort d'écoute, de repères et de défense collective.

À Rouen, cette Assemblée générale a confirmé l'ancrage du syndicat de Haute-Normandie et sa capacité à préparer les prochaines échéances, notamment dans la Fonction Publique Hospitalière. Avec le soutien de la Fédération **CFTC** Santé Sociaux, la **CFTC** entend continuer à porter, en Haute-Normandie, un syndicalisme de dignité, de proximité et de résultats.

Frédéric FISCHBACH
Président fédéral

RENNES -BRETAGNE

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SYNDICAT CFTC SANTÉ SOCIAUX DE BRETAGNE

Le 5 juin 2026, c'est à Rennes, dans les locaux d'Harmonie Mutuelle, que s'est déroulée l'Assemblée générale de notre jeune Syndicat Breton. Bilan d'une première mandature suite à la fusion de 2022.

Une trentaine de militants étaient réunis dans une ambiance empreinte de convivialité afin d'évoquer le bilan de l'équipe sortante et de définir le carnet de route que les nouveaux conseillers vont suivre.

De nombreuses actions ont été menées ces quatre dernières années, visant à améliorer la visibilité du Syndicat :

- Dématérialisation et structuration des outils numériques.
- Participation active aux instances et réseaux partenariaux.
- Mobilisations, que ce soit pour des causes nationales (retraites) ou en structures locales, en appui des salariés.
- Participations aux villages **CFTC**, organisations de points bleus et de rencontres avec les assistants maternels…

Cette journée pleine d'échanges et de débats a démontré tout le dynamisme de nos militants locaux, engagés pour notre mouvement et pour la défense des salariés.

Félicitations à la nouvelle équipe élue, emmenée par son trio :

Président : Guenael JUMEL.
Secrétaire générale : Nadine TALLEC.
Trésorière : Isabelle ROUXEL.

Elle pourra s'inscrire dans une continuité positive et aura à cœur la mise en œuvre des orientations définies par l'assemblée. Elle pourra, pour cela, compter pleinement sur la Fédération ! ■

Guillaume SCHOONHEERE
Secrétaire général



Photo : © CFTC



Photos : © CFTC

CHARENTE-DEUX-SÈVRES-VIENNE

UN SYNDICALISME VIVANT TOURNÉ VERS L'AVENIR

Réunis en Assemblée générale le 5 juin à Poitiers, les militants de la CFTC Santé Sociaux Charente-Deux-Sèvres-Vienne ont confirmé une dynamique engagée depuis plusieurs années.

Progression des adhésions, renouvellement des instances, arrivée de nouveaux visages : cette journée a rappelé la force d'un syndicalisme de proximité, ancré dans le quotidien des salariés de nos secteurs.

Le nouveau Bureau associe continuité et nouvel élan : **Céline RIQUER,** Présidente réélue, **Florence VEDRENNE**, Secrétaire générale, **Christine PINCHAULT**, Trésorière réélue, **Christine GUILLOTEAU-SCHIFFER**, vice-Présidente, **Christophe GINOT**, Secrétaire général adjoint, **Aysun SAHIN**, Trésorière adjointe réélue, et **Félix VEDRENNE**, membre du Bureau.



L'Assemblée générale a aussi rendu hommage à Jeanne-Marie ENAZOR, nommée présidente d'honneur. Son parcours rappelle qu'un syndicat se construit dans la durée, par la fidélité, la transmission et l'engagement. Les échanges ont souligné l'importance d'une **CFTC** proche du terrain, capable d'écouter, d'accompagner, de défendre et de négocier sans perdre le fil de l'humain. HAPPYPAL et la MACIF ont illustré la volonté d'apporter des réponses concrètes aux adhérents.

Avec cette équipe renouvelée, la **CFTC** aborde l'avenir avec confiance : rassembler, agir et rester utile, là où les salariés ont besoin d'être entendus. ■

Frédéric FISCHBACH
Président fédéral

MÊME EN PÉRIODE ESTIVALE

NOUS PENSONS FORMATION !

Les vacances arrivent à grands pas et pour certains d'entre vous, elles ont déjà commencé. C'est le moment idéal pour se retrouver en famille ou entre amis, se ressourcer, créer de beaux souvenirs et tisser de nouveaux liens, qui nous permettront d'aborder la rentrée avec énergie.

Nous devons être prêts à relever de nouveaux défis et, surtout, à engager la dernière ligne droite pour remporter les élections de la Fonction Publique Hospitalière. Durant ce 1er semestre, grâce au soutien des formateurs de la FPH, de nombreuses sessions de formation du secteur public ont été organisées, tant au niveau de notre Fédération que dans vos régions : CSE, F3SCT… Et ce n'est qu'un début ! Nous renouvellerons ce même défi dans le secteur privé en gardant cette même confiance en nos précieux formateurs.

NOUS LEUR DISONS UN GRAND MERCI !

Et nous vous encourageons tous vivement à poursuivre sur cette belle dynamique. Les formations rencontrent un véritable succès et les sessions se remplissent très rapidement. Face à cet engouement, nous avons adapté notre offre : des sessions supplémentaires ont été ouvertes et certaines dates ont été modifiées. **Nous vous invitons donc à consulter attentivement le calendrier en page suivante et à prendre en compte les quelques dates ajustées.** Toujours à votre écoute et soucieux de répondre à vos besoins, nous restons à votre disposition pour organiser, avec votre soutien, des formations dans votre région. Vous pouvez nous contacter par mail ou par téléphone aux coordonnées ci-dessous. ■

Dominique VISTICOT &
Jean-Jacques LEFEVRE

Dans l'attente de vous retrouver à la rentrée, nous vous souhaitons de

très belles vacances.



Dominique VISTICOT
Responsable de Formation



Jean-Jacques LEFEVRE
Responsable de Formation adjoint

Téléphone : 01 42 58 98 31.
Adresse mail : formation@cftc-santesociaux.fr

© So'Feeling Photos

MISE À JOUR DES FORMATIONS 2026

FORMATIONS TOUS SECTEURS

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
Communication écrite et digitale ● 13 au 15 octobre COMPLET	● 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 (Formation Initiale)
Risques psychosociaux (RPS) ● 3 au 5 novembre	● 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
Arbre des causes ● 8 au 10 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
Développer sa section syndicale ● 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

FORMATIONS SPÉCIFIQUES SECTEUR PRIVÉ

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
FI : Formation Initiale ● 27 au 29 octobre ● 1er au 3 décembre	● S'approprier la spécificité de la **CFTC**, ses valeurs, son histoire. ● Se situer dans l'organisation **CFTC** et dans un réseau. ● Connaître les fondamentaux du rôle et des missions des IRP.	Nouveaux militants
Comité Social et Économique (CSE) (50 salariés et+) ● 24 au 26 nov. 1ère partie ● Janv.2027 À VALIDER 2ème partie	● 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
Mission SSCT ● 1er au 3 sept. 1ère partie ● Fév. 2027. À VALIDER 2ème 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
DS/RSS ● du 13 au 15 octobre RESTE QUELQUES PLACES	● 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 (Formation Initiale)
Exécution du contrat de travail COMPLET ● 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 (Formation Initiale)
Rupture du contrat de travail COMPLET ● 20 au 22 octobre	● Expliciter les différents cas juridiques du licenciement (personnel, pour motif économique). ● Identifier les actions syndicales de défense du salarié et le juge compétent.	Tous militants ayant suivi la formation FI (Formation Initiale)
Négociations collectives ● 14 au 17 septembre	● Appréhender le cadre juridique. ● Maîtriser les techniques de négociation. ● Définir une stratégie en construisant un positionnement **CFTC**.	DS et RSS ayant suivi la formation FI (Formation Initiale)

FORMATIONS SPÉCIFIQUES SECTEUR PUBLIC

MODULES	OBJECTIFS	PUBLIC
FI : Formation Initiale ● 29 sept. au 1er oct. COMPLET	● S'approprier les spécificités de la **CFTC**, ses valeurs, son histoire. ● Se situer dans l'organisation **CFTC** et dans un réseau. ● Connaître les fondamentaux du rôle et des missions des IRP.	Nouveaux militants du secteur public
CSE FPH Module sur 5 jours. 2ème session : ● 27 au 29 octobre. 1ère partie ● 9-10 décembre À VALIDER 2ème partie	● Identifier les attributions du CSE et ses règles de fonctionnement. ● Maitriser les nouvelles conditions d'exercice du mandat des élus.	Membres du CSE, Responsables de section
Droit syndical et actualité dans la FPH ● 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)
Droit du contractuel dans la FPH ● 13 au 15 octobre	● Dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements. ● Etre 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

COMPLET *Possibilité d'être sur liste d'attente pour les sessions complètes.*

Fédération **CFTC** Santé Sociaux
34 Quai de la Loire
75019 PARIS

Syndicat cftc Santé Sociaux



Formations Syndicales

ACCÉDEZ FACILEMENT AUX FORMATIONS SYNDICALES

Soyez acteur de votre engagement, formez-vous efficacement !

La Fédération **CFTC Santé Sociaux** vous propose un large éventail de formations adaptées à votre réalité professionnelle et à vos besoins syndicaux.

Un accès simple et rapide : Préinscrivez vous directement en ligne et découvrez toutes les formations disponibles toute l'année

"Boostez vos compétences syndicales dès maintenant !"

Information & inscriptions

- +33 (0)1 42 58 98 31
- formation@cftc-santesociaux.fr

Inscrivez-vous !

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.

ircem
MUTUELLE | PRÉVOYANCE | RETRAITE

GROUPE DE PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR ET DE L'EMPLOI À DOMICILE