

Tu ne sais pas quel syndicat choisir ?



Comment faire ton choix ?



4 bonnes raisons d'adhérer à la CFTC

01 - Mieux se protéger

En complément de tes élus sur le terrain, nos juristes restent à ta disposition tous les jours : RDV physique, par téléphone ou courriel avec une grande réactivité et professionnalisme dans les réponses pour agir toujours plus efficacement dans la défense de tes droits et intérêts.

Pour connaître tes droits, suivre l'évolution de la législation, bénéficier de sources fiables, tu as toujours un interlocuteur en cas de problèmes, d'interrogations et pour toute aide et conseils. Tu n'es plus seul et isolé !

02 - S'informer et s'entourer

03 - Développer son réseau

Tu rencontres d'autres adhérents, des experts, des militants, des professionnels issus de différents milieux... À la CFTC, nous pensons qu'adhérer à un syndicat, c'est aussi élargir ses horizons, approfondir son expertise, et pourquoi pas accéder à de nouvelles fonctions.



Tu as la possibilité de suivre différentes formations syndicales. C'est un levier essentiel pour garantir ton épanouissement professionnel et syndical.

04 - Se former

Flashe-moi pour adhérer en ligne sur CFTC-67.FR



Union Départementale CFTC du Bas-Rhin
03 88 15 21 21 – syndicat@cftc-67.fr



ADHEREZ A LA CFTC

POUR 4,81 € PAR MOIS
Avec ACL
après déduction fiscale faite

AVANTAGES CULTURE LOISIRS

Des avantages de comité d'entreprise pour tous :
www.avantages-culture-loisirs.fr

Syndicat CFTC Santé Sociaux du Bas-Rhin
4 rue du Dr OBERKIRCH
67600 SELESTAT

Sandra ADE : 07.82.16.54.10
Sandra WENDLING : 06.82.62.53.02
Abassia BOUAZZA : 06.80.32.10.69



MAI/JUIN 2026

Nouveau Code de Déontologie Infirmier (2026) Un texte en révision pour mieux protéger les infirmiers et clarifier leurs devoirs



Le 14 avril 2026, le Haut Conseil des professions paramédicales (HCPP) a rendu un avis favorable au projet de décret présenté par l'Ordre infirmier.

Objectifs affichés :

- intégrer les évolutions issues de la loi infirmière de juin 2025,
- renforcer la protection des professionnels,
- clarifier plusieurs obligations déontologiques devenues floues avec l'évolution du métier.

Violences : une reconnaissance officielle attendue

Le projet introduit une avancée importante :

les violences et menaces de violences deviennent des motifs légitimes de refus ou d'interruption de soins.

Pour la CFTC, cette reconnaissance était indispensable. Elle répond à une réalité de terrain :

- hausse des agressions,
- pressions psychologiques,
- situations mettant en danger les professionnels.

Cette clarification protège les infirmiers et sécurise leurs décisions lorsqu'ils doivent se retirer d'une situation dangereuse

Continuité des soins

Les amendements permettent désormais :

- la transmission des informations même sans infirmier désigné,
- un principe essentiel : la continuité des soins ne doit jamais mettre en danger le professionnel.

Une avancée soutenue par la CFTC, essentielle pour les zones sous-dotées.

Fin du renvoi aux recommandations ordinaires

Les recommandations ordinaires n'ayant aucune valeur réglementaire, leur suppression évite :

- le flou juridique,
- les erreurs,
- l'insécurité disciplinaire.

Le code devient clair, autonome et opposable.

Autres évolutions

- Secret professionnel modernisé.
- Diagnostic infirmier mieux encadré.
- Directives anticipées / fin de vie : rôle clarifié.
- Salariat entre infirmiers enfin encadré. Objectif : harmoniser et sécuriser les pratiques.

La CFTC restera mobilisée jusqu'à la publication du décret.

Pause estivale du Tract CFTC

Nous nous retrouverons en septembre.

Vos représentants CFTC restent à votre écoute tout l'été !



Congé supplémentaire de naissance

Pour les titulaires, stagiaires et contractuels – À partir du 1er juillet 2026

Le **congé supplémentaire de naissance** est un nouveau droit ouvert aux agents de la Fonction publique hospitalière (FPH). Il permet de bénéficier d'**un ou deux mois de congé indemnisé** après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce dispositif vise à **renforcer l'accompagnement des familles**, soutenir le développement de l'enfant et **favoriser l'égalité femmes-hommes**.



Créé par la **Loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) 2026**, ce congé s'ajoute aux dispositifs existants :

- congé maternité,
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congé d'adoption.

Il ne remplace pas le congé parental.

Il est ouvert pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026, avec une prise possible à compter du 1er juillet 2026.

Durée et modalités

- **Durée totale** : 1 ou 2 mois
- **Fractionnement** : possible en 2 périodes d'un mois
- **Délai de prise** : dans les **9 mois** suivant la naissance ou l'adoption
- **Organisation** : prise simultanée ou alternée entre les parents
- **Condition préalable** : avoir épuisé les congés maternité / paternité / adoption

Le congé est ouvert aux deux parents, qu'ils vivent ensemble ou non.

Indemnisation

Le congé est payé par l'employeur public, c'est-à-dire l'établissement hospitalier. L'indemnisation est versée sur la paie de l'agent.

Démarches pratiques

L'agent doit :

- informer l'employeur par écrit,
- fournir les justificatifs (naissance, adoption...),
- préciser la durée, le fractionnement et la période souhaitée,
- respecter le délai interne

Le congé supplémentaire de naissance constitue une avancée majeure pour les agents de la FPH. Il offre jusqu'à 2 mois de congé indemnisé, protège la carrière, sécurise les droits statutaires et renforce l'accompagnement des familles.

Contactez votre représentant
CFTC
pour plus de renseignements.



Mieux connaître les instances pour mieux défendre vos droits la CFTC vous guide au cœur des instances

F3SCT – Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Agir pour la prévention, protéger les agents, améliorer le quotidien



Instance issue du CSE, la **Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail** est le cœur de la prévention dans la Fonction Publique Hospitalière. Elle veille à la **sécurité des agents**, à la **qualité des conditions de travail**, et à la mise en œuvre des mesures de prévention.

Son rôle :

- Identifier les risques professionnels
- Proposer des actions de prévention
- Suivre les situations à risque et les accidents
- Contribuer à la politique de santé au travail

Comité Social d'Établissement (CSE)

L'instance centrale du dialogue social dans la FPH

Depuis **2023**, le CSE est devenu l'**instance unique**, issue de la fusion :

- du **Comité Technique d'Établissement (CTE)**
- du **CHSCT**



Son rôle

- Organisation des services
- Fonctionnement de l'établissement
- Conditions de travail
- Politique RH et gestion des effectifs

Sa composition

Le CSE est composé de **représentants du personnel élus**, qui portent la voix des agents et défendent leurs droits.



Votre quotidien mérite mieux.

Votre travail mérite respect.

Votre voix mérite d'être entendue.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES FPH
CFTC — LA VOIX QUI NE LÂCHE RIEN

En 2026, faites le choix qui compte vraiment.

VOTEZ CFTC.