

## Nos principales actions pour l'offre de santé ambulatoire

### POUR LES MEDECINS GENERALISTES

- **Le déploiement de nos centres de santé sur les différents bassins et même au delà :** cela montre le dynamisme et l'attractivité toujours plus importante de l'activité médicale en centre de santé pluridisciplinaire. Et souvent à la demande des mairies elles même qui se tournent vers nous pour ouvrir ces nouveaux centres dans leur commune. L'activité de médecin salarié attire aussi de plus en plus les jeunes médecins.
  - **La CFE CGC est vigilante quant aux conditions de travail des nouveaux médecins embauchés ou lors de transfert d'activité sur d'autres sites.**
  - **La CFE CGC est insistante sur la rénovation des centres de santé.**
  - **La CFE CGC est toujours disponible pour expliquer le mode de calcul de la rémunération des MG.**

- **Informé (vraiment !) les nouveaux médecins sur le contenu de leur contrat de travail :** Il faut qu'ils disposent de toutes les informations sur leur nouveau poste et surtout sur leur contrat de travail .... ce qui est rarement fait par la direction. Leur expliquer toutes les subtilités de la convention (calcul des salaires obscure au départ, non-paiement de certains arrêts de travail etc.). Cette tâche nous nous y attelons à chaque fois que la possibilité nous en est donnée. C'est notre rôle d'informer les jeunes entrants.

**La CFE CGC vous annonce la défiscalisation de la rémunération perçue lors des gardes faisant partie de la PDSA (permanence des soins ambulatoires) dans les zones déficitaires en soins avec rétroactivité sur 3 à 5 ans.**

**La complexité des calculs fait qu'un délai est nécessaire pour la régularisation.**

- **Lutte pour solutionner le non paiement à N+1 des arrêts maladie des médecins à activité supérieure à 5500 équivalents C par an :** c'est un des points les plus inadmissibles de la convention des médecins généralistes. Chaque année de nombreux médecins sont impactés par cette mesure intolérable. Nous nous battons, explorons toutes les possibilités de travail et d'avancé sur ce point, nous aboutirons mais que la discussion est dure ....cela fait partie des points essentiels de nos combats et nous le lâcherons jamais !!
- **Pénalité à N+1 même en cas d'arrêt maternité :** la logique est identique au point précédant avec cependant une petite avancée de la part de la direction dans le cadre de l'égalité homme femme, mais le chemin est encore long pour obtenir qu'une médecin ne soit absolument pas pénalisée financièrement par la maternité , ce qui n'est toujours pas le cas aujourd'hui.
- **Trouver une compensation à la disparition des forfaits de coordination :** Depuis mars 2019 les médecins ne touchent plus ce forfait qui est pourtant contractuel. Des négociations sont en cours (après sollicitations +++ de notre part auprès de nos dirigeants, car bien entendu la

Direction nationale ne comptait pas au début compenser ce manque à gagner important dans le salaire des médecins).

La CFE CGC propose de reconduire l'accord de Mai 2018 et pour les médecins embauchés depuis cette suppression d'ajouter une indemnité compensatrice.

## **LES NEGOCIATIONS DES MEDECINS GENERALISTES : LA CFE CGC EST LA SEULE ORGANISATION SYNDICALE MAITRISANT LE SUJET ET A POUVOIR LEGALEMENT TRAVAILLER ET NEGOCIER AVEC NOTRE DIRECTION SUR LES EVOLUTIONS DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE**

### **POUR LES MEDECINS SPECIALISTES**

- **Les objectifs de la COG (convention d'objectifs et de gestion) 2022 qui nous est imposée par les autorités de santé:** Cette nouvelle COG intègre cette fois ci les centres de spécialité et donc les spécialistes, avec des objectifs à atteindre très élevés pour assurer la pérennité de l'activité (baisse de 10 % par an des déficits). C'est en tenant compte de tous ces facteurs et en discussion avec nos Directions que les stratégies sont décidées par nos dirigeants. Nous nous battons pour orienter aux mieux cette marche forcée vers toujours le meilleur compromis pour préserver les consultations de nos centres de spécialité et le meilleur service médical rendu pour nos régions.
- **Le logiciel de prise de rendez vous (retour à Doctolib !!):** le rétropédalage pour retourner au premier logiciel de prise de rendez-vous (Doctolib qui remportait tous les suffrages auprès des spécialistes et des secrétaires) par rapport à celui que l'on a voulu imposer en deuxième intention (Docavenue qui était une catastrophe sur tous les points). C'est grâce au cri d'alerte rapide de tous les spécialistes et à notre travail et nos explications auprès de nos Directions que cela a pu être possible dans les meilleurs délais, évitant une véritable catastrophe économique pour les centres de spécialité.
- **Multiplier l'accès à un large choix de spécialités:** C'est aussi selon nos sollicitations et en travail conjoint avec les Directions régionales, que certaines spécialités sont renforcées ou créées (pédiatrie, néphrologie, ophtalmo, gastro pédiatrie etc. ...) c'est une avancée importante pour notre pratique et pour nos patients. Depuis 2 ans le partenariat avec les hôpitaux privés de la région lilloise ( St Vincent, St Philibert) a permis d'apporter un bénéfice en terme de service médical rendu et d'accès aux soins , unique sur la région.

### **POUR LES INFIRMIERES**

- **Votre contrat de travail:** Nous savons l'importance de renégocier votre contrat de travail devenu inadapté à votre mode d'exercice actuel. Un intéressement par rapport à votre activité est un combat que nous défendons auprès de notre direction parisienne. Malheureusement, après des début de négociations, les discussions sont au point mort mais nous nous battons à chaque rencontre avec le siège pour avancer dans ce dossier. Car, oui , la direction ne nie pas l'importance de votre travail ( il ne manquerait plus que ça !) et l'intérêt aussi qu'elle peut trouver pour dynamiser encore un peu plus l'activité des centres de santé ( un accord « gagnant/gagnant » comme le dit notre direction mais nous y sommes très très attentifs ). Le

projet présenté par la Direction était muet sur les astreintes du weekend end. Nous pouvions craindre l'intégration des actes effectués le weekend end dans le chiffre d'affaire et en conséquence la suppression du paiement de ses astreintes !! Or, cette rémunération est un complément non négligeable voir indispensable pour vous.

- **Les frais kilométriques** : Faciliter le calcul des frais kilométriques, les revaloriser devant la montées des charges fixes des véhicules.
- **Le nouveau logiciel métier (MLM)** : Là aussi, nous n'avons pas cessé d'expliquer à nos Directions (régionale et nationale) la lourdeur administrative et le temps de cotation disproportionné nécessaire avec l'ancien logiciel HELLODOC par rapport à certains logiciels de vos collègues libérales. La recherche d'un nouveau logiciel a été en parti motivé par les remontés que nous avons fait sur ce constat. Les premiers retours sur le nouveau logiciel (MLM) en cours d'implantation sur certains sites pilotes ne sont pas des plus positifs, et nous mettons en garde nos dirigeants sur le risque de déployer un logiciel pas encore complètement opérationnel .... A SUIVRE....
- **Le contact avec vous et l'écoute de vos préoccupations en direct ou par l'intermédiaire de nos représentants ou même de nos adhérents syndicaux**

## **POUR LES DENTISTES**

- **Les négociations du nouveau contrat de travail** : Elles sont toujours en cours, assez difficiles il faut l'admettre. La direction ne voulant débloquer un intéressement qu'à partir d'un seuil qui nous paraît trop élevé. Cependant l'investissement dans des nouveaux fauteuils, nous prouve que nos dirigeants veulent poursuivre et porter votre activité. Cela ne se fera qu'à travers un meilleur contrat de travail et un nouveau mode de rémunération et en ne discriminant pas les nouveaux professionnels entrants par rapport aux anciens.
- **L'octroi de l'application stricte de la convention collective sur les congés de fractionnement**: la CFE CGC s'est battu afin que l'attribution des congés de fractionnement se fasse conformément à la convention collective des chirurgiens-dentistes et non pas au Code du Travail moins favorable aux salariées .Cela se concrétise par une note RH où il est indiqué que les 12 jours ouvrables devant être pris pendant la période du 01 mai au 31 octobre peuvent ne pas être consécutifs et ainsi ouvrent droit aux congés de fractionnement.

## **POUR LES PHARMACIENS**

- **La victoire sur l'obtention du déblocage des échelles pour les annexes 5** : C'est après un très long combat, mené sur plusieurs années que nous avons pu obtenir cet accord qui soulage bon nombre de vos collègues sur leur rémunération bloquée depuis de nombreuses années. Quelle victoire pour tous ceux qui étaient concernés par ce point inadmissible mais malheureusement contractuel.

- **Maintenir le plus longtemps possible nos pharmacies ouvertes pour nos affiliés et ainsi préserver les équipes**
- **Relancer systématiquement l'employeur pour une application rapide de la revalorisation du point conventionnel dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine dès la parution de l'arrêté d'extension**
- **L'octroi de l'application stricte de la convention collective sur les congés de fractionnement:** la CFE CGC s'est battu afin que l'attribution des congés de fractionnement se fasse conformément à la convention collective des chirurgiens-dentistes et non pas au Code du Travail moins favorable aux salariées .Cela se concrétise par une note RH où il est indiqué que les 12 jours ouvrables devant être pris pendant la période du 01 mai au 31 octobre peuvent ne pas être consécutifs et ainsi ouvrent droit aux congés de fractionnement.
- **Et aussi, réfléchir en amont aux possibilités de reclassement dans l'entreprises de nos pharmaciens:** Etudier chaque idée (réorganisation des équipes, nouvelles missions pour les pharmaciens, autres postes nécessitant des connaissances pharmaceutiques ...). Le PDV de 2018 a diminué le pool des pharmaciens de notre entreprise rendant par là même les choses plus simples à mettre en œuvre pour ceux restants. Nous insistons sur tous ces points auprès notre Direction et nous restons vigilants sur la suite ....

**L'avenir est sombre pour les pharmacies minières et nous mettrons toute notre énergie , nous nous battons pour obtenir des conditions dignes si un nouveau plan de départ ou un accord collectif d'entreprise devaient être négociés .**

**L'avenir et les attentes de chacun sont très divers .La CFE CGC forte de ses représentants dans chaque catégorie professionnelle s'est battue et se battra toujours pour les droits des salariés et le respect qui leur est dû.**

**Pour nous suivre, pour mieux nous connaître, pour suivre nos actions pour vous :**

NOTRE SITE INTERNET : [www.cfe-cgc-fnem.fr](http://www.cfe-cgc-fnem.fr)

FACEBOOK : [www.facebook.com/syndicat.cfecgc.filieris](http://www.facebook.com/syndicat.cfecgc.filieris)

INSTAGRAM : [cfecgc.filieris](https://www.instagram.com/cfecgc.filieris)

NOUS CONTACTER : [cfecgc.filierisnord@gmail.com](mailto:cfecgc.filierisnord@gmail.com) ou

[cfecgc.info.carmiest@sfr.fr](mailto:cfecgc.info.carmiest@sfr.fr)