

Echo



de l'Unsa Santé & Sociaux Public et Privé

Dans ce numéro...



**Réforme des
retraites :**
mobilisons-nous p.4



Formation :
Questions-Réponses
CSE*/SSCT*? p.6



La vie d'une UD :
l'Union Départementale
Nord p.7

ÂGE DE DÉPART EN RETRAITE

AUCUN REcul!

Ni 1 jour



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ

SOMMAIRE

Réforme des retraites

Mobilisons-nous
le 16 février
et le 7 mars

04



Formation

Questions-Réponses CSE*/SSCT*
Institut de Formation Syndicale
Unsa Santé Sociaux

06



La vie d'une UD

La Vie de l'Union
Départementale Nord

07



Secteur Privé

Trophées
APAJH 2022

10



Secteur Privé

La commission développement
du privé s'est réunie à Blois
les 16 et 17 mai

12



Secteur Privé

Elections
Fondation Vincent de
Paul Strasbourg

13



Infos diverses

Tracts
et communications

14



Veille juridique

Fonction Publique Hospitalière :
Le congé maternité

18



11, rue Ernest Psichari 75007 PARIS
Internet : www.unsa-sante-sociaux.org
Email : unsasantesociauxchristelle@wanadoo.fr
Directeur de la publication : Yann LEBARON
Rédacteur en chef : Damien BEAUGENDRE
Comité de rédaction : C. MARTINO, K. HALGRAIN, M. SZYFURA
J-C STUTZ, A. SUARES, M. HOFFMANN, K. CHENICLET, L. PHILIPPE
I. BOURET, M. PÔNE
Conception et impression : TACTIC Impressions - 01 39 86 19 08
Crédit photographique : Adobe Stock, UNSA Santé et Sociaux
ISSN : 1295-098X - 12 000 exemplaires - Dépôt légal : Mars 2023

Edito

Yann LEBARON
Secrétaire National



Nous revoici, en ce début d'année, sur une reprise de notre magazine l'Écho avec une régularité que nous retrouvons après les élections professionnelles et en pleine réforme des retraites...

Tout d'abord, merci à Damien qui reprend, depuis quelque temps déjà, la charge difficile de notre publication. Magazine qui est un lien important au sein de notre Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé, un lien d'information mais également de solidarité et de mise en lumière de vos syndicats et de vos actions. C'est pourquoi, si vous le souhaitez, n'hésitez pas à prendre attache avec Damien et le Comité de rédaction afin de venir rejoindre notre comité voire de lui transmettre des articles que vous souhaiteriez publier.

Élections et Retraites...

Décidément un sujet majeur pousse l'autre et l'agenda social ne ménage ni notre temps, ni notre énergie à toutes et tous. Je profite de cet éditto, avec l'ensemble du Bureau National, pour, une nouvelle fois, vous adresser nos félicitations sincères pour l'ensemble de vos résultats qui viennent renforcer notre représentativité et l'assoir définitivement dans le paysage syndical français.

BRAVO & MERCI !

Cette réussite collective nous offre de peser sur le débat des retraites qui occupe actuellement toute notre attention et mobilise chacune et chacun sur l'ensemble du territoire... La lutte est difficile et nous sommes sur tous les fronts qu'ils soient dans la rue, au parlement, dans les réunions, dans la presse, etc. La parole de la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé est reprise dans les médias (*Cnews*, *BFM*, *Le Figaro*, *Les Échos*, etc) et nous sommes sollicités pour apporter nos éclairages dans nos champs de compétences et d'actions.

Il faut maintenant accroître une pression républicaine sur l'ensemble des élu•e•s nationaux afin qu'ils votent défavorablement cette réforme... C'est pourquoi, avec le Bureau National, je vous demande à toutes et tous d'écrire à vos élu•e•s afin de dire que pour nous c'est : **PAS un jour, PAS un mois, PAS une année de plus !**

Il faut que nos représentants entendent le choix de la population, entendent notre refus et portent nos choix de société... Après tout : n'est-ce pas la véritable mission de celles et ceux qui nous représentent ?

ONNE LÂCHE RIEN !

Amitiés syndicales

BUREAU NATIONAL



Yann LEBARON
Secrétaire National



Karine HALGRAIN
1^{ère} Secrétaire
Nationale Adjointe



Martine HOFFMANN
2^{ème} Secrétaire
Nationale Adjointe



Stéphanie MINARD
Trésorière Nationale



Cindy GUEVELOU
Trésorière Nationale
Adjointe



Nicole OBERGFELL
Membre du bureau



Frédéric CHRISTELLE
Membre du bureau



Laurent PHILIPPE
Membre du bureau



Pascale SLAGMOLEN
Membre du bureau

Retraites :

mobilisons-nous le 16 février et le 7 mars



L'intersyndicale est prête à durcir le mouvement le 16 février puis le 7 mars pour obtenir du parlement ou du gouvernement le retrait de cette réforme.

Depuis le 19 janvier dernier, la population ne cesse de démontrer sa très forte détermination à refuser le projet de réforme des retraites du gouvernement à travers les grèves, les manifestations mais aussi la pétition en ligne qui a atteint un million de signatures.

Au fil des semaines, les sondages démontrent également une hausse de ce rejet massif puisque dorénavant, plus de 7 français sur 10 et 9 travailleurs et travailleuses sur 10 se disent opposés au projet de réforme.

Ce mouvement social inédit par son ampleur est donc désormais ancré dans le paysage social.

Le gouvernement, comme les parlementaires, ne peuvent y rester sourds.

Durant la poursuite des débats parlementaires, les organisations syndicales professionnelles et de jeunesse vont poursuivre la mobilisation et l'amplifier. Ainsi, elles appellent à une journée d'actions interprofessionnelles sur l'ensemble du territoire le 16 février.

À cette occasion, les secrétaires généraux ou présidents des organisations syndicales manifesteront à ALBI pour appuyer l'ancrage fort de ce mouvement partout sur le territoire, dans les petites villes comme dans les plus grandes.

Par ailleurs, les parlementaires appelés à se prononcer sur ce projet de réforme doivent entendre comme le gouvernement, le mécontentement de la population, et rejeter massivement ce texte. Il en va de leur responsabilité. C'est dans ce cadre que l'ensemble des secrétaires généraux et présidents écriront à chaque parlementaire de l'arc républicain pour réaffirmer notre opposition et celle de la population. Parallèlement, nous appellerons nos structures locales à interpeler député-es et sénateurs-trices dans leurs circonscriptions.





Enfin, si malgré tout le gouvernement et les parlementaires restaient sourds à la contestation populaire, l'intersyndicale appellerait les travailleurs et les travailleuses, les jeunes et les retraité.e.s à durcir le mouvement en mettant la France à l'arrêt dans tous les secteurs le 7 mars prochain.

L'intersyndicale se saisira du 8 mars, journée internationale de luttes pour les droits des femmes, pour mettre en évidence l'injustice sociale majeure de cette réforme envers les femmes.

L'intersyndicale se réunira le 16 février au soir. D'ici là, elle appelle le gouvernement à retirer son projet de loi et les parlementaires à prendre leurs responsabilités face au rejet massif de la population face à ce projet injuste et brutal.



Questions-Réponses CSE*/SSCT*

Institut de Formation Syndicale Unsa Santé Sociaux



*CSE = Comité Social d'Etablissement / SSCT = Sécurité santé et conditions de travail

Si je suis élu en CSE que met l'UNSA Santé Sociaux pour me permettre d'être efficace dans cette instance ?

L'IFSU2S a travaillé sur la mise en place de formations de 5 jours sur 2023 qui sont à la charge des établissements. Ces formations décentralisées seront ouvertes à tous dans la limite des places disponibles et permettront à chaque stagiaire d'obtenir les outils de compréhension nécessaires à l'exercice de leur mandat.

Chaque secrétaire départemental ou local disposera dès le 19 décembre 2022 des lieux proposés ainsi que des modalités d'inscription.

Au total sur 2023 ce sont 357 places qui seront mises en place pour les élus CSE.

Si je suis mandaté pour m'occuper de la sécurité, la santé et les conditions de travail quel accompagnement sera mis en place par l'UNSA Santé Sociaux ?

De même que pour les élus CSE l'IFSU2S met en place sur 2023 des formations SSCT sur la fin d'année principalement pour les novices ne disposant pas d'un encadrement syndical local « aguerri ».

Ce sont 85 places qui seront mises à disposition sur la fin d'année 2023. Sur 2024 le nombre de places disponibles

CSE et SSCT seront inversées et donc celles du SSCT prioritaires.

Si je suis élu en CSE et que mon établissement ne dispose pas de F3SCT (seuil d'agents inférieur à 200 agents) à quelle formation ai-je droit ?

Dans le tableau ci-dessous tous les scénarios sont répertoriés.

Etablissement avec F3SCT	Je suis élu en CSE et membre F3SCT	Je suis élu en CSE non membre F3SCT
Droits aux formations	5 jours CSE 5 Jours formation SSCT*	5 jours CSE 3 jours Formation SSCT*
Etablissement sans F3SCT	Je suis élu en CSE	*SSCT = Sécurité Santé et Conditions de Travail
Droits aux formations	5 jours CSE 5 jours formation SSCT*	

Organigramme IFSU2S formations CSE et SSCT

Chargés des inscriptions et suivi des formations :

Michel Deforge / Marie Robichon

Chargé des inscriptions et conventionnements avec les établissements : Patrick Cazalis

Conseiller technique : Jean Paul Feuillard

Contact :

Secrétariat : 07.83.72.07.82 / 07.68.39.09.67 mail :

ifsu2s@gmail.com

La Vie de l'Union Départementale Nord



Lors de l'élection du 9 octobre 2020, les délégués départementaux nous ont fait l'honneur de nous élire dans un nouveau bureau départemental.

Dès les premiers jours, Nous avons souhaité dresser un état des lieux de l'UD, ce travail d'inventaire nous a permis de proposer quelques pistes d'amélioration.

En premier lieu, la constitution d'une équipe départementale où chacun connaîtrait son rôle et ses missions, nous semblait être une étape indispensable, c'est ce que nous fîmes.

Rapidement un organigramme fût proposé avec les attributions spécifiques à chaque membre.

Aussi, il nous est apparût indispensable de clarifier certains aspects du fonctionnement de notre UD.

Asseoir l'avenir de l'UD sur les fondamentaux juridiques était pour nous un préalable indispensable à la réussite de notre action. Cette étape étant franchie, l'UD était désormais en ordre de marche.

Un cadre de fonctionnement général pouvait alors être proposé, respectant à la fois les attributions de chaque délégué départemental et les obligations statutaires de l'UNSA.

C'est ainsi que l'organisation d'un bureau départemental tous les mois, d'un secrétariat tous les quinze jours, de

deux comités départementaux et de trois sous-comités de secteurs par an, de la création d'une commission de développement, de la mise en place de formations IFSUSS et CEFU, de la diffusion de l'information syndicale la plus large possible, furent mises en place dès les premières semaines.

Pour conclure, l'UD, fidèle aux valeurs qui nous constituent (laïcité, démocratie, justice sociale, défense du service public...) continue son combat pour promouvoir un syndicalisme indépendant de toutes organisations politiques. D'ailleurs le mercredi 8 février 2023, un préavis de grève a été déposé pour l'Ehpad de Steenbecque afin de défendre le maintien de l'établissement dans la Fonction Publique Hospitalière. Une manifestation a eu lieu de l'Ehpad jusqu'à la mairie afin de faire entendre l'inquiétude des agents sur leurs avenir au sein de la structure par suite d'une annonce de vente de l'établissement au secteur privé. Presse écrite et télévision ont répondu à notre appel ainsi que les familles des résidents tout comme nos collègues du département.

L'organisation mise en place depuis 2 ans a renforcé notre cohésion, notre cohérence mais surtout une proximité avec l'ensemble des syndicats de notre département. Ensemble, nous allons toujours plus loin.

EHPAD de Steenbecque : une trentaine de manifestants crient « non à la privatisation »



À l'appel du syndicat UNSA Santé, une trentaine de personnes ont défilé de la maison de retraite des Myosotis jusqu'à la mairie pour s'opposer à tout projet de fermeture ou de privatisation de l'établissement.

Le syndicat UNSA craint une privatisation des établissements

Par Geoffroy de Saint Gilles - Publié le 8 février 2023

(ARTICLE DE PRESSE)



Le contexte

Avant la pandémie de Covid, l'EHPAD de Steenbecque, qui compte 50 lits, était pratiquement complet. Suite aux nombreux décès dans l'ensemble des établissements, le taux d'occupation a baissé : « Comme il y avait beaucoup de places ailleurs, nous n'avons pas fait le plein », explique une agent. Cet été, un nouveau directeur est nommé et découvre une situation financière critique. Le 5 janvier, le personnel apprend que la maison va être fermée ou vendue. Le déficit approche les 50 000 € par mois. L'établissement Les Myosotis compte 33 agents et 34 résidents.

La mobilisation

Ce mercredi à partir de 14 heures, des agents de l'EHPAD ont été rejoints par quelques familles, des amis et des militants d'UNSA Nord et Pas-de-Calais pour défiler vers la mairie. Pour Marie Denis, responsable de secteur pour le syndicat, « ce mouvement a pour but d'avoir des réponses. Quand nous avons su que l'établissement allait

fermer, nous avons toqué à toutes les portes, sans succès. Nous sommes un syndicat réformiste, à l'écoute, mais quand il y a une telle omertà, ce n'est pas acceptable ». Pour la fille d'une résidente de 98 ans, le manque d'information est incompréhensible : « Maman dit souvent qu'il n'y a plus de sous, j'essaye de ne pas l'inquiéter car elle est bien ici, je ne veux pas qu'elle bouge. » Les manifestants n'ont été reçus par personne de la mairie. Pour montrer leur attachement au service public, ils ont chanté la Marseillaise.

Les inquiétudes

Pour un agent de l'EHPAD, « fermer l'établissement va tuer des résidents, c'est certain ! Il faut absolument tout faire pour ne pas en arriver là. » L'UNSA, qui n'a pas été rejoint par la CGT, redoute que cette maison soit vendue à un groupe privé : « Ce serait une première dans la région et ça pourrait faire tache d'huile dans les maisons en situation financière fragile », commente Marie Denis. L'UNSA national a alerté le ministère de la santé pour dénoncer cette dérive possible.

Les solutions

Après avoir acté la fermeture et interdit de nouvelles entrées, l'ARS a fait marche arrière. Comme nous l'expliquions hier, une réunion a eu lieu lundi avec Carole Delaire, maire, Valentin Belleval, conseiller départemental, le directeur de l'EHPAD et le directeur de l'ARS. Tous se donnent un peu de temps pour tenter de mutualiser des services (restauration, laverie), attirer des personnes âgées pour retrouver un équilibre : « Il faudra dix nouvelles entrées pour souffler », précise Valentin Belleval pour qui « toute fermeture est une mauvaise idée ». Néanmoins, le conseiller départemental n'estime pas l'EHPAD sauvé. L'UNSA va rencontrer l'ARS ce jeudi.



Devant la mairie, les manifestants ont chanté la Marseillaise



Marie Denis, responsable de secteur pour l'UNSA

EHPAD : qui fait quoi ?

La structure juridique d'un EHPAD est complexe. Chaque établissement est autonome. Le directeur (ou directrice) est nommé par le ministère de la santé. L'Agence régionale de santé finance les soins, le Département paie sa part pour l'autonomie et la contribution des familles les services d'hôtellerie. Le loyer mensuel à Steenbecque est autour de 2 000 €. Le maire est président du conseil d'administration mais n'a pas son mot à dire dans la gestion au quotidien de la maison.



Trophées APAJH 2022



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ



L'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé était présent lors de la remise des trophées APAJH (Association pour Adultes et Jeunes Handicapés) qui s'est tenu le 21 Novembre 2022.

Cette manifestation a été l'occasion de mettre à l'honneur diverses initiatives tant associatives qu'institutionnelles pour favoriser l'inclusion des personnes porteuses de handicap. Partout sur le territoire y compris outremer, des bénévoles et professionnels se mobilisent pour l'intégration active de citoyens trop souvent exclus d'accès au sport, à la culture, aux services, à l'enseignement, ... L'objectif est de permettre l'accès à un épanouissement personnel ouvert pour tous, partout et à tous les âges de la vie.

Les trophées de l'APAJH étaient l'occasion de soutenir les engagements de la société civile envers les personnes atteintes de handicap.

L'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé réitère l'urgence d'une prise en compte sérieuse et durable des personnes en situation de handicap.

Bon nombre de ces enfants et adultes se trouvent encore laissés sur le bord de la route, faute de places en structures spécialisées, d'assistant d'éducation spécialisé, de dispositif technique adapté.

Le handicap visible ne représente que 20% des personnes porteuses de handicap. L'UNSA n'oublie pas l'ensemble des « non visibles » porteurs de handicap.

Pour l'UNSA, il faut accroître les dispositifs d'inclusion professionnelle pour que s'expriment les aptitudes, les talents et les compétences.

L'UNSA appelle à la sécurisation des parcours professionnels, à l'accès à la formation tout au long de la vie, conditions d'une égale dignité entre les citoyens.

En 2005, la loi surnommée « handicap » avait pour objectif d'améliorer la prise en compte du handicap au sein des entreprises et des établissements publics. Le constat reste encore très loin des attendus.

Il leur faudrait embaucher au minimum 6 % de collaborateurs en situation de handicap. Près de 80 % des entreprises de plus de 20 salariés emploient au moins une personne handicapée mais seules 30 % d'entre elles remplissent leurs obligations face à la loi.

L'UNSA déplore un taux de chômage deux fois plus élevé que dans le reste de la population.

La fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé s'associe pleinement à ce combat et compte faire peser de tout son poids pour que plus rien ne soit comme avant.

L'UNSA se veut comme le garant du respect dû à chaque être humain, pouvoir s'épanouir harmonieusement à chaque âge de sa vie quelque soit les restrictions innées ou indues de sa vie. Nul ne doit être laissé sur le bord du chemin.

L'UNSA œuvre dans le respect des droits fondamentaux de toute personne : Liberté, Egalité et Fraternité. La liberté de déplacement, de conscience sans entrave, de se réaliser sans être dénigré ou injurié, d'être reconnu avec ses compétences et talents malgré les difficultés. Cette liberté ne peut s'exercer sans le concours des pouvoirs publics et sans la reconnaissance collective qui est trop souvent bafouée.

L'égalité s'exprime dans l'accès à la culture, à l'enseignement, à la professionnalisation. La reconnaissance et l'acceptation de la différence sont pour l'UNSA un vrai moteur de changement. Ce changement est porteur de fraternité.

Tous les acteurs primés ou non, institutionnels ou non œuvrent tous les jours dans le but de permettre à tous de s'épanouir et de trouver de l'exaltation pour une vie harmonieuse. N'oublions pas toutes les initiatives laissées sous silence mais porteuses de vitalité et d'espoir.

Les acteurs du handicap ne sont pas tous des entreprises ou des administrations. Ce sont aussi des milliers d'agents du service public ou du secteur privé. Ils mettent quotidiennement leur énergie, leur savoir pour le bien-être et l'épanouissement de chacun de leur résident et/ou patient. Ce sont aussi des bénévoles, des familles d'accueil.

L'UNSA sera toujours auprès des agents et salariés, ceux-ci doivent être considérés comme de véritables acteurs de la santé et du handicap. Concernant les conditions de rémunérations des personnels de santé, de nombreuses catégories de personnels des Etablissements Sociaux et Médico-sociaux restent privées de la revalorisation issue du Ségur de la Santé. C'est le cas entre autres des salariés des Groupements d'Entraide Mutuelle (GEM) qui accompagnent des personnes en situation de handicap psychique, physique et mental. C'est également le cas des acteurs et structures des secteurs inter-associatifs ou du privé non-lucratif, sans omettre le travail et l'engagement des assistants familiaux.



Les familles ont besoin d'aide parfois pluriquotidienne. La fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé n'accepte pas la mise à l'écart du Ségur de la Santé de tous ces professionnels sociaux et médico-sociaux. Elle continuera de revendiquer auprès du gouvernement, pour que personne ne se trouve écarté de ce dispositif de reconnaissance de compétences, d'un travail et d'un engagement quotidien au service du handicap.

Le personnel spécialisé et les associations constituent des ressources indispensables pour permettre à chacun de vivre en harmonie dans un monde fait pour les valides.

L'UNSA sera toujours un interlocuteur constructif pour le respect et l'application du droit pour tous et partout.

Le handicap n'est pas toujours visible mais tous doivent être rendus visibles aux yeux de tous, les institutions publiques et établissements privées par voie d'une orientation forte du gouvernement.

La commission développement du privé s'est réunie les 16 et 17 mai à Blois



Il a été fait le point sur le développement : création, adhésions et comment maintenir une cohésion, une relation entre les 5 conventions collectives qui dépendent de la fédération UNSA santé sociaux public-privé.

Pour rappel : cabinets dentaires, cabinets médicaux, prothésistes dentaires, CLCC, les convention 51 et 66 dont les thermes et la FEHAP.

L'équipe a fait le point sur les besoins du terrain :

- création d'une boîte à outil sur le site :
 - tracts
 - les divers avenants négociés
 - les conventions
 - rôle des DS/RSS et qui peut être nommé

L'équipe souhaite aussi un bilan des formations CSE qui restent à faire (pour rappel : 3 jours + 2 jours).

L'équipe souhaite aussi des formations spécialisées en passant par le CEFU : 2 jours

- Communication et réseaux sociaux
- Rédaction d'un tract
- DS/RSS

Il est proposé aussi de mettre dans les prochains échos, les dates des élections des sections pour plus informer les secrétaires d'UD. Stéphanie fera le recensement avec un planning prévisionnel.

Le deuxième jour a été consacré à un échange sur les diverses avancées sociales des conventions collectives dans le social et le médicosocial :

- Les journées d'ancienneté
- La prime d'expérience et la prime de formateur

- La prime d'intéressement
- La prime décentralisée liée à l'absentéisme
- Les congés enfant malade

Pour le développement, le groupe a décidé

- Faire tract CSE
- Faire tract prime de service
- Matériel électoral pour chaque section (distribution prévue début juin de carnets à spirales, tour de cou et post-it), une commande de stylos sera programmée sur septembre., toujours avoir du stock pour les créations. Cette réserve est chez la trésorière.
- Discussion sur les goodies 2023

Pour la commission, il faudra se rapprocher des secrétaires d'UD santé mais aussi interpro pour le développement et l'aide sur le terrain. Il est prévu de mettre des référents par convention dont vous aurez les noms et contacts à la rentrée.

Il est demandé à la trésorière de voir pour une formation dernière semaine d'août mais avec les congés cela n'est pas possible.

La prochaine commission développement du privé se déroulera à LAMPERTHEIM avec la formation sur 2/3 jours demandée. Il reste encore la date à définir. Maximum 20 personnes.

ÉLECTIONS

Fondation Vincent de Paul Strasbourg :

➤ Résultats sur l'ensemble de l'Entreprise Fondation : 3000 salariés

Représentativité

CGT	CFDT	CFTC	SUD	UNSA
20,67%	15,29%	20,04%	7,21%	36,87%

➤ Résultats établissements dans lesquels l'UNSA a présenté une liste :

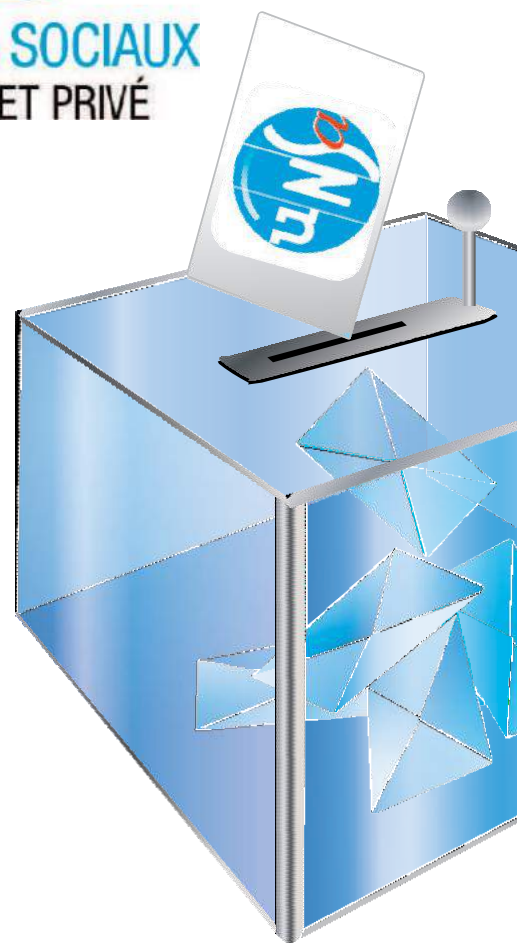
1) Groupe Hospitalier St Vincent 1400 salariés

1 ^{er} collège	CGT : 27,6% UNSA : 72,3%	3 sièges 13 sièges
2 ^{ème} collège	CGT : 18,2 % UNSA : 81,8%	0 sièges 1 siège
3 ^{ème} collège	CGT : 13,1% UNSA : 86,8 %	0 sièges 3 sièges

2) Maison de Retraite st Luc /Le Parc 60 salariés

Collège unique nouvelle section UNSA

CFDT : 14%	0 siège
UNSA : 86%	3 sièges





ELECTIONS
PROFESSIONNELLES
 Du 05 au 08 Décembre
 En VOTANT UNSa
J'AGIS POUR MOI !!!
UNSa le VOTE UTILE



CONGÉS PROCHE AIDANT

Qu'est-ce que le congé de proche aidant ?

Le congé de proche aidant vous permet de cesser temporairement votre activité professionnelle ou de travailler à temps partiel pour vous occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie particulièrement grave.

Quelles sont les proches concernés ?

- Conjoint, enfant, ascendant, descendant, collatéral ...la personne accompagnée peut être aussi une personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables, et à qui vous venez en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de votre carrière. **Le congé peut être pris de manière fractionnée, sous la forme d'un temps partiel ou en continu.**

Comment faire la demande de congé ?

Vous devez adresser votre demande de congé par courrier à votre administration au moins 1 mois avant le début du congé.

Si vous renouvelez votre congé, vous devez en faire la demande par courrier au moins 15 jours avant la fin du congé en cours.

Votre demande doit préciser vos dates prévisionnelles de congé et la manière dont vous souhaitez prendre votre congé : en continu, de manière fractionnée ou sous forme de temps partiel.

Votre demande de congé doit être accompagnée des pièces justificatives suivantes :

- **Déclaration sur l'honneur de votre lien familial avec la personne aidée ou de l'aide apportée à la personne âgée ou handicapée avec laquelle vous résidez ou entretenez des liens étroits et stables**



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ



ELECTIONS
PROFESSIONNELLES
Du 05 au 08 Décembre
En VOTANT UNSa
J'AGIS POUR MOI !!!
UNSa le VOTE UTILE

- Déclaration sur l'honneur précisant soit que vous n'avez pas eu précédemment recours, au cours de votre carrière, à un congé de proche aidant, soit sa durée si vous y avez déjà eu recours.

Votre demande doit être accompagnée de la copie de l'un des documents suivants :

- Si la personne aidée est un enfant handicapé à votre charge ou un adulte handicapé : copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %
- Si la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie : copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) (congé accordé à partir du GIR 4)

Lorsque la personne aidée bénéficie de l'une des prestations suivantes, vous devez aussi joindre une copie de la décision d'attribution de cette prestation :

- Majoration pour aide constante d'une tierce personne ou prestation complémentaire pour recours à tierce personne
- Majoration spéciale pour assistance d'une tierce personne de la pension d'un fonctionnaire
- Majoration de l'allocation d'invalidité temporaire
- Majoration pour tierce personne de la pension militaire

Motif de la fin du congé ou du renoncement :

- Décès, admission dans un établissement de soins, diminution importante de vos ressources, recours à une aide à domicile, congés proche aidant pris par un autre membre de la famille, si votre état de santé le nécessite.

Vous devez prévenir par écrit votre administration 15 jours avant en cas de renoncement, 8 jours avant en cas de décès.



**POUR FAIRE VALOIR MES DROITS,
JE FAIS CONFIANCE À L'ÉQUIPE UNSa !!!**

UNSa Santé Sociaux Hopital de Bayonne

Tel : 0559444064

@ : chcb-uns@ch-cotebasque

INFO RETRAITE

Impact de la grève sur la retraite

Législation (circulaire du 26 juin 2020) :

La grève est une période de travail non faite. Le traitement est réduit proportionnellement aux heures et jours de grève du mois. Les cotisations retraite sont réduites comme le traitement et par conséquent n'ouvrent pas de droit à la retraite. Mais la caisse de retraite (CNRACL) fonctionne à la journée :

- Une journée de grève $\Rightarrow$ une journée de moins pour la retraite.
- Quelques heures de grève (moins d'une demi-journée) $\Rightarrow$ la journée compte pour la retraite.

Attention : la DRH doit déclarer les heures de grève par jour et non de manière cumulative.



Cas concrets :

Il faut 90 jours de travail pour comptabiliser un trimestre. Mais à la fin du calcul des trimestres, on applique la règle de l'arrondi : si le nombre de jours restants est supérieur ou égal à 45 jours, le trimestre est pris en compte. Exemples :

1. Il reste 59 jours à un agent qui a fait 11 jours de grève dans sa carrière. Après déduction des jours de grève, il reste 48 jours : le trimestre est comptabilisé $\Rightarrow$ **pas de conséquence pour sa retraite.**
2. Il reste 42 jours à un agent qui a fait 15 jours de grève dans sa carrière. Après déduction des jours de grève, il reste 27 jours : il n'avait pas les 45 jours, le trimestre n'est pas comptabilisé $\Rightarrow$ **pas de conséquence pour sa retraite.**
3. Il reste 48 jours à un agent qui a fait 12 jours de grève dans sa carrière. Après déduction des jours de grève, il reste 36 jours : le trimestre n'est pas comptabilisé $\Rightarrow$ **un trimestre de moins pour sa retraite.**

Mais l'agent n'a pas besoin de travailler un trimestre complet pour le récupérer. **S'il travaille un mois**, soit 30 jours, il aura 66 jours (36 + 30) $\Rightarrow$ **son trimestre est validé.**

$\rightarrow$ La plupart du temps quelques jours de grève sur une carrière n'ont pas de conséquence pour la retraite.

Site de la CNRACL : <https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/cotisations-declarations/cotisations/reduction-des-cotisations-cnracle-pour-fait-de greve> :

Situation de l'agent	Modalité de déclaration par l'employeur dans LR6	Conséquences en matière de cotisations	Impacts sur les droits à pension	
			Règlementairement	En pratique
L'agent a fait une ou plusieurs journées de grève et n'a pas été rémunéré sur cette/ces journée(s).	L'employeur doit déclarer la ou les journée(s) en motif « grève » avec un taux de rémunération à 0%	La période étant non travaillée donc non rémunérée, l'agent ne doit pas cotiser	La période de grève n'est pas prise en compte dans le calcul des droits à pension, à hauteur de la/des journée(s).	
L'agent a fait, quelques heures de grève sur une ou plusieurs journées, et n'a pas été rémunéré sur ces heures de grève	L'employeur doit déclarer chacun des jours comportant un temps de grève en motif « grève » avec un taux de rémunération compris entre 1 et 99% selon le nombre d'heures non travaillées sur chaque journée	Les cotisations sont assises sur la rémunération mensuelle de l'agent concerné réduite en proportion de la durée de la grève.	La période de grève n'est pas prise en compte dans le calcul des droits à pension, pour chaque jour déclaré, à hauteur des heures non travaillées.	Le système d'information étant paramétré pour un calcul des droits à la journée et non à l'heure, la période de grève est prise en compte dans le calcul des droits à pension, pour chaque jour déclaré, à hauteur de la journée.

Site de la CNRACL : règle de l'arrondi : <https://www.juris-cnracle.retraites.fr/pension-normale/calcul-de-la-pension/trimestres-liquidables>



L'UNSA Santé et Sociaux est à vos côtés pour vous informer sur votre retraite.



Congé maternité

dans la Fonction Publique Hospitalière (1/2)

Août 2022

Code de la sécurité sociale : art. L331-3 à L331-7, R331-5 à R331-7 **Code de la fonction publique :** art. L631-1 à L631-2, L631-3 à L631-5 **Code du travail :** art. L1225-17 à L1225-21, L1225-29, L1225-7, L1225-8, L1225-12 à L1225-15, D4152-3, D4152-4 à R4152-7-1, L1222-9 **Décret 91-155 :** art. 2, 13 à 17 **Décret 94-139 :** art. 2 **Décret 2021-1342** **Décret 2010-745** **Arrêté du 28 mars 2022** **Arrêté du 24 mars 1967** **Circulaire n°96-152** **Instruction n° 7 du 23 mars 1950** **Directive n° 92/85/C.E.E. du 19 octobre 1992**

Pour qui

- ◆ Fonctionnaire (en activité, en détachement ou en congé parental),
- ◆ Contractuelle (en fonction ou en congé parental, CDD ou CDI).

Renoncer à une partie du congé maternité

Possible, mais obligation de cesser de travailler au moins 8 sem. pour être rémunérée (6 sem. obligatoire après accouchement).

Aménagement du poste de travail pendant la grossesse

- ◆ Lorsqu'il est constaté une incompatibilité entre l'état de grossesse et les fonctions exercées,
- ◆ Sur demande de l'agent,
- ◆ Sur avis médical et de la médecine du travail,
- ◆ Aménagements temporaires du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions.

Congés pathologiques supplémentaires

- ◆ En cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement (sont considérés comme du congé maternité et non pas comme de l'arrêt maladie),
- ◆ Sur avis médical attestant l'état pathologique et indiquant la durée prévisible,
- ◆ Ne peut pas être refusé,
- ◆ Contrôle par l'administration possible,
- ◆ Durée :
 - * 2 semaines en plus du congé prénatal (peut être prescrit à tout moment de la grossesse à partir de sa déclaration et être pris en une ou plusieurs périodes, à partir du jour de leur déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé prénatal ; si les 2 semaines n'ont pas pu être prises en totalité à cause d'un accouchement prématuré, aucun report n'est possible),
 - * 4 semaines en plus du congé postnatal (immédiatement après le terme du congé de maternité),
- ◆ Demande à faire dans les 2 jours suivant l'établissement du certificat médical :
 - * auprès de l'administration et de la CPAM,
 - * joindre le certificat médical.

Grossesse au cours d'un congé parental

Il prend fin automatiquement à la date du congé de maternité.

Procédure

- ◆ Déclarer la grossesse à l'administration et à la CPAM* avant la fin du 4ème mois (transmettre le formulaire du 1er examen médical prénatal qui a lieu avant la fin du 3ème mois de grossesse qui précise la date présumée de l'accouchement),
- ◆ Ne peut pas être refusé.

Autorisations d'absence liées à la grossesse

- ◆ Si les nécessités de service le permettent :
 - * A partir du début du 3ème mois de grossesse, dans la limite d'1h/jour (sur avis du médecin du travail),
 - * Pour se rendre aux séances de préparation à l'accouchement (attestation à fournir, sur avis du médecin du travail),
 - * Pour l'allaitement : 1h/jour à prendre en 2fois.
- ◆ De droit : pour se rendre aux examens antérieurs ou postérieurs à l'accouchement (dans le cas où ces examens doivent avoir lieu pendant le temps de travail).

Impact sur la situation administrative

- Prise en compte du congé de maternité :
- ◆ Pour l'avancement,
 - ◆ Pour la détermination de la durée de services nécessaire à l'ouverture des droits au travail à temps partiel et aux congés.



Le congé maternité ne doit pas influencer la notation et l'appréciation générale.

Rémunération

- ◆ Cesser tout travail salarié,
- ◆ Agent à temps partiel rétabli à temps plein pendant la durée du congé.
- ◆ Sont versés en intégralité : traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement (SFT), NBI, prime de service.

Fin du congé : reprise des fonctions

- Pour tout agent :
- ◆ Dans le même établissement (au sens géographique du terme),
 - ◆ Sur le même poste de travail que celui occupé avant le départ en congé sauf si les nécessités du service s'y opposent formellement.



Accouchement tardif

Congé prénatal prolongé jusqu'à la date de l'accouchement ; congé postnatal identique.

Accouchement prématuré

Congé maternité identique (congé prénatal écourté, congé postnatal rallongé d'autant).

Maladie de la mère liée à l'accouchement

et perdurant après le congé postnatal sans reprise du travail : mère placée en congé maladie sans journée de carence.

Allonger le congé postnatal en diminuant le congé prénatal d'autant

- ♦ Interdit en cas de grossesse multiple
- ♦ Sur avis médical du médecin ayant pratiqué l'examen du 6ème mois et avis de la médecine du travail,
- ♦ Ne peut pas être refusé par l'employeur,
- ♦ Report de 3 semaines max.,
- ♦ Demande à faire :
 - * auprès de l'administration et de la CPAM*,
 - * joindre le certificat médical (attestant que l'état de santé permet de prolonger l'activité professionnelle avant la naissance ET indiquant la durée du report).

En cas d'arrêt maladie pendant la période prénatale supplémentaire, le report est annulé : le congé prénatal commence au 1er jour de l'arrêt. La période initialement reportée après l'accouchement est réduite d'autant.

* pour l'agent contractuel

Congé maternité

dans la Fonction Publique Hospitalière (2/2)

Durée

Enfant à naître	Congé prénatal	Congé postnatal
1er	6 semaines **	10 semaines
2ème	6 semaines **	10 semaines
3ème ou + *	8 semaines *	18 semaines *

Nb d'enfants à naître	Congé prénatal	Congé postnatal
2	12 semaines	22 semaines
3 ou +	24 semaines	22 semaines

* également si le ménage assume la charge >2 enfants

* également si la mère a mis au monde >2 enfants nés viables (si un acte de naissance a été établi. Si l'enfant est né sans vie, un certificat médical doit indiquer qu'il était viable)

** minimum de 2 semaines obligatoire

Décès de l'enfant

- ♦ Après la naissance :
 - * congé postnatal conservé,
 - * à partir du 3ème enfant, sur demande, le congé postnatal peut être diminué à 10 semaines.
- ♦ Lié à une naissance prématurée :
 - * enfant né viable : congé de maternité en totalité (le seuil de viabilité se situe à 22 semaines d'aménorrhée ou si le fœtus pesait au moins 500 grammes).
 - * enfant n'est pas né viable : congé de maladie.

Hospitalisation de l'enfant

Période supplémentaire de congé de maternité

- ♦ Ne peut pas être refusé.
- ♦ Accouchement plus de 6 semaines avant la date prévue ET hospitalisation de l'enfant :
 - * période supplémentaire : nb de jours compris entre la naissance et la date prévue de début du congé maternité,
 - * ne peut pas être reportée à la fin de l'hospitalisation de l'enfant,
 - * prolongation automatique sur présentation de tout document attestant l'hospitalisation de l'enfant.
- ♦ Enfant hospitalisé plus de 6 semaines après sa naissance :
 - * possibilité de reprendre le travail et de reporter la période de congé postnatal non utilisée immédiatement à la fin de l'hospitalisation de l'enfant,
 - * la demande doit indiquer la date d'interruption du congé de maternité et la durée du congé faisant l'objet du report. Joindre les documents justifiant de l'hospitalisation de l'enfant.

Allonger le congé prénatal en diminuant le congé postnatal d'autant

- ♦ Ne peut pas être refusé par l'employeur,
- ♦ Demande à faire auprès de l'administration et de la CPAM**,
- ♦ À partir du 3ème enfant* : 2 semaines max.
- ♦ Pour la naissance de jumeaux : 4 semaines max.

** pour l'agent contractuel

**NOUS SOMMES AUX CÔTÉS
DE CEUX QUI PRENNENT SOIN
DES AUTRES.**

-10%*

SUR VOTRE ASSURANCE AUTO

**GMF 1^{ER} ASSUREUR
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

GMF 1^{er} assureur des Agents du Service Public selon une étude Kantar TNS SoFia de mars 2021.

*Offre réservée aux agents du service public, personnels des métiers de la santé et du social. Réduction de 10 % sur le montant de la 1^{ère} cotisation annuelle, pour toute souscription entre le 01/01/2022 et le 31/12/2022 d'un contrat AUTO PASS. Offre non cumulable avec toute offre en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de notre contrat AUTO PASS en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ce contrat sont consultables sur gmf.fr.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. **GMF ASSURANCES** - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret. Les produits distribués par GMF sont assurés par GMF ASSURANCES et/ou GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES.

