

Echo



de l'Unsa Santé & Sociaux Public et Privé

Modifications législatives pour des professions de la santé

Dans ce numéro...



**Les « Actus »
du secteur
Public et Privé** p.4



**Les focus juridiques
du secteur
Public et Privé** p.8



**Nos cartes MEMO
« Connaître
ses droits »** p.22



> SOMMAIRE

Fédération

- Évolution de votre nouvelle équipe nationale (2024-2028) **03**



Actualités

- Secteur Privé / Public **04**



Focus juridique

- Secteur Public
- Secteur Privé **08**



Actualités

- Secteur Privé **12**



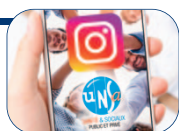
Les « + » de l'UNSA

- C'est qui l'UNSA ? **18**



Fédération

- Questions/réponses
- Les Cartes MEMO
- Suivez-nous ! **21**



11, rue Ernest Psichari 75007 PARIS

Tél. : 01 45 51 98 29

Email : fdunsasante@orange.fr

Internet : <https://sante-sociaux.unsa.org>

Directeur de la publication : Yann LE BARON

Rédacteur en chef : Thomas ESCHBACH

Comité de rédaction : K. HALGRAIN, M. HOFFMANN,

K. CHENICLET, E. JUNG, E. JEAN

Conception et impression : TACTIC Impressions - 01 39 86 19 08

Crédit photographique : Adobe Stock, UNSA Santé et Sociaux

ISSN : 1295-098X - Dépôt légal : Septembre 2025

Edito

Yann LE BARON

Secrétaire National



Cher.e.s Collègues, Cher.e.s Ami.e.s,

La période est difficile et la crise de confiance qui frappe la société nous inquiète et nous impacte... Dans ce cadre, militer à tous les niveaux, n'est pas chose aisée mais devient parallèlement de plus en plus important pour garantir notre pacte social et notre « vivre ensemble ». A tous les niveaux, les acteurs syndicaux que nous sommes toutes et tous, sont souvent les derniers remparts aux injustices qui frappent nos collègues.

Militer syndicalement devient donc un acte de résistance solidaire et humaniste dans une société « archipélisée » et de plus en plus individualiste.

Dans nos Secteurs, Privé et Public, nos actions militantes sont donc essentielles à la pérennité de communs républicains, et nous le souhaitons à des améliorations de l'attractivité de nos secteurs et des conditions de vie au travail qui s'y rattachent.

En ce premier jour du dernier mois de l'année 2025, au moment où j'écris ces quelques mots, j'anticipe l'année à venir... 2026 sera une année capitale pour notre Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé à plusieurs titres dont trois principaux :

1. Les Élections Professionnelles dans la Fonction Publique de décembre 2026. Notre objectif est ambitieux avec plusieurs milliers de voix supplémentaires et l'obtention du deuxième siège au CSFPH (Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière) que nous attendons toutes et tous. A ce titre, votre Fédération, en lien avec l'UNSA Fonction Publique et toute l'UNSA, est déjà au travail pour bâtir NOTRE campagne électorale. Le groupe de travail fixera les choix et thèmes de la campagne, mais ce que nous pouvons déjà vous dire, c'est que notre investissement financier constituera le plus gros budget jamais alloué à une élection par notre Fédération.

2. La Protection Sociale Complémentaire dont nous faisons auprès de la DGOS et du Ministère de la Santé notre principal objectif. Nous devons arracher, dans un contexte budgétaire difficile ; le meilleur accord possible tant pour le panier de soins que pour la prévoyance ! Nous avons des propositions construites et chiffrées et, en fonction du calendrier des négociations nationales, nous vous tiendrons informés régulièrement des évolutions.

3. Les élections du Secteur Privé : dans le cadre des renouvellements des différents CSE, nous devons nous mobiliser pour appuyer nos camarades du secteur privé et développer encore plus notre représentativité et nos implantations ! *nous comptons sur l'aide de toutes et tous pour continuer nos progrès et gagner de nouvelles élections !

Vous le voyez, la fin 2025 et l'horizon 2026 nous annoncent encore beaucoup de travail... Nous tiendrons et nous ferons face collectivement ! la SOLIDARITÉ est notre meilleur atout, l'AUTONOMIE, qui n'est pas l'indépendance, notre meilleur argument !

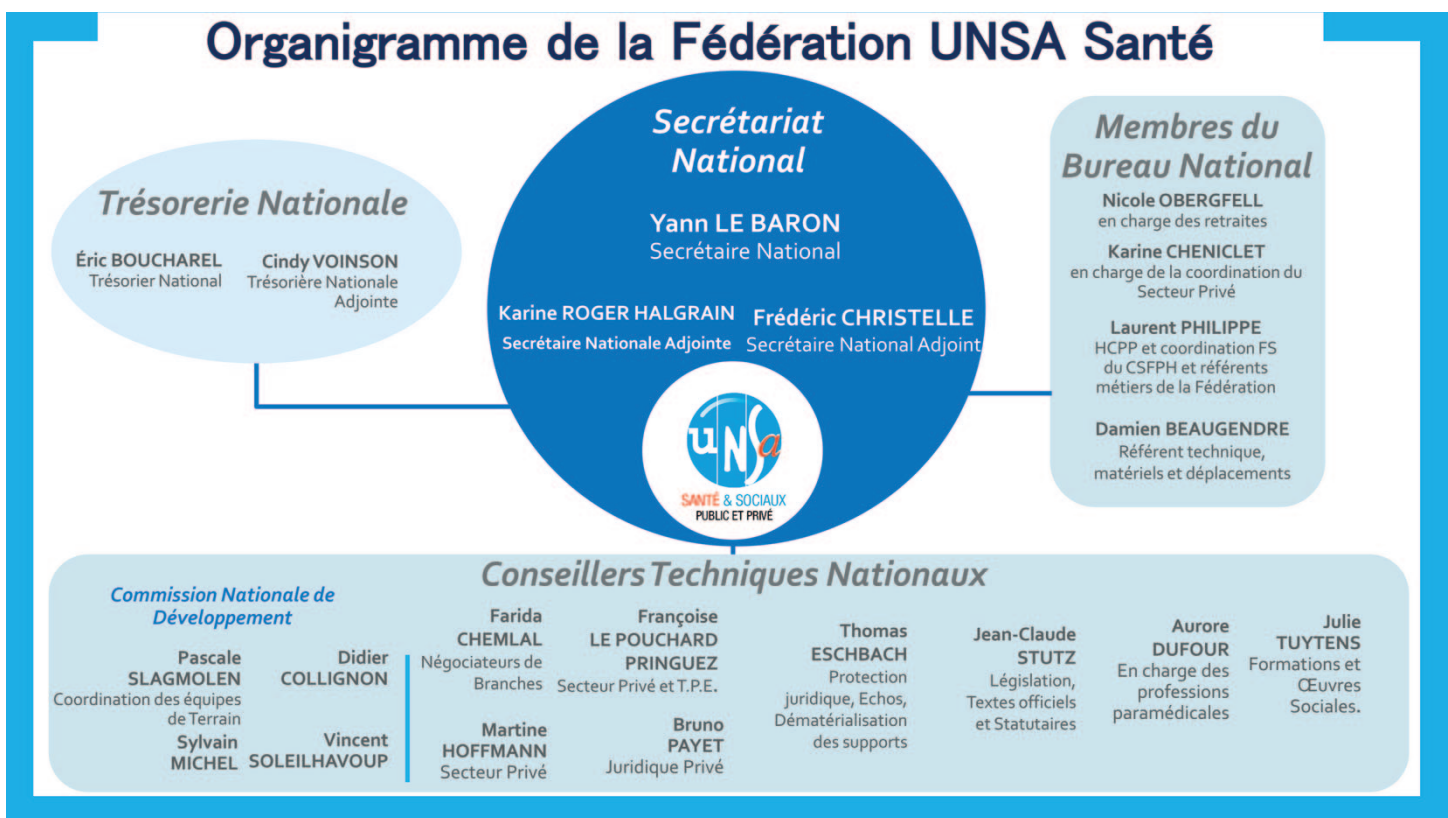
Merci à Toutes et Tous de votre investissement quotidien pour la défense des valeurs et des principes de la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé, MERCI 1 000 fois pour votre confiance !

2026 sera une grande année ! La victoire est à nos portes ! NE LACHONS RIEN !

Yann LEBARON – Secrétaire National.

Évolution de votre nouvelle équipe nationale (2024-2028) :

Cette nouvelle équipe se compose comme dans le présent organigramme et se tient à votre entière disposition !





Secteurs Public et Privé

Budget 2026

Continuons à nous mobiliser pour obtenir les financements nécessaires à notre système de santé pour lui permettre de répondre aux besoins de la population et des professionnel.le.s de nos secteurs d'activité. En 2025, le syndicat UNSA s'est mobilisé le 3 avril, le 15 mai, le 18 septembre et le 2 octobre.





Voici les dernières modifications législatives concernant la profession infirmière : Les éléments à retenir et la position de la Fédération !

Loi n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmière :

C'est l'accomplissement d'un chantier démarré il y a bientôt 2 ans.

Nous reconnaissons une volonté d'évolution, **mais essentiellement sur l'activité libérale. L'objectif de la Fédération UNSA Santé et Sociaux – Public et Privé a été de ne pas accompagner une dégradation de notre offre de soins sur tout le territoire.**

Cependant, l'orientation du gouvernement semblait davantage correspondre à la réponse face au manque de la médecine générale libérale.

Pour les soignants comme pour les patients, **il ne nous paraissait pas pertinent de transférer des compétences médicales vers la profession infirmière**, uniquement pour des raisons de raréfaction médicale, financières et ceci sans reconnaissance.

De même, nous avons **toujours cherché à rattacher les propositions d'évolutions à une activité en établissement (Public et Privé) et pas uniquement en libéral.**

Sur les évolutions de cette loi, nous relevons :

- **La création « officielle » de la fonction d'Infirmier(e) Diplômé d'Etat « Coordonnateur » (IDEC)** dans les établissements de santé, dans les services et établissements médico-sociaux.

Celle-ci est imparfaite, car cette nouvelle mission permet un empiètement sur la fonction de l'encadrement et **qu'aucune grille salariale attenante n'est prévue.**

- **La consultation/Diagnostic infirmier : Nous sommes en attente de précisions sur cette évolution.**

À ce jour, concernant, l'activité libérale il sera discuté ultérieurement d'une cotation et d'un financement.

Pour une activité en service, en établissement, les infirmiers continueront à exercer ces compétences mais toujours sans reconnaissance ou valorisation financière.

- Les prescriptions : Les infirmier(e)s pourront :

"Prescrire les produits de santé et les examens complémentaires nécessaires à l'exercice de leur profession", mais cette liste limitative sera définie ultérieurement.

- **Rémunération et pénibilité** : L'Article L. 4311-1 III, de cette même loi, précise :

"La promulgation de la présente loi donne lieu à une né-

gociation sur la rémunération des infirmiers afin de tenir compte, en fonction des différents lieux d'exercice, des évolutions de compétences envisagées. Cette négociation prend aussi en compte la pénibilité du métier".

Il nous faut donc attendre le futur budget 2026 du gouvernement, avant de connaître les possibles négociations sur la rémunération et la pénibilité de la profession d'infirmier(e).

- « Pratique Avancée » (PA) :

Pour les IADE (Infirmier Anesthésiste Diplômé d'Etat) : On donne la fonction avant les compétences (...). Résultat ? Pas de changement concernant la formation, l'exercice et la reconnaissance salariale.

Pour les IBODE (Infirmier de Bloc Opératoire Diplômé d'Etat) et IPDE (Infirmier Puériculteur Diplômé d'Etat) : La loi précise qu'ils pourront bénéficier de la PA. Mais pourquoi attendre ?

Nous sommes donc en attente de précisions réglementaires quant à ces évolutions par rapport à la profession d'infirmier(e).

Nous vous écoutons, nous vous défendons, on avance ensemble, c'est l'UNSA.

En savoir +, prenez-contact avec vos représentants UNSA.

Nouvelle compétence infirmière : Réalisation des certificats de décès par les infirmiers



Depuis mai 2025 les infirmier(e)s habilité(e)s et volontaires peuvent réaliser un certificat de décès. Voici les conditions :

- Être diplômé au minimum depuis 3 ans,
- Valider une formation de 12h,
- Être inscrit à l'Ordre National des Infirmiers (ONI).

C'est l'Ordre National des Infirmiers qui validera les inscriptions sur une liste des infirmier(e)s habilité(e)s et volontaires. Ceci est une réelle problématique étant donné que l'Ordre National des Infirmiers est largement contesté par la profession infirmière.

À retenir :

- La formation apportera notamment une approche médico-légale spécifique à cet acte.
- Les infirmiers ne seront appelés à réaliser un certificat de décès, uniquement lorsqu'il n'y a pas de médecin (Domicile du patient, centres de santé sans hébergement, établissements sociaux et médico-sociaux...).

- **La rémunération d'un même acte sera différente pour un infirmier et un médecin :**
- 42 € de jour, de 8h à 20h, 54€ de nuit de 20h à 8h et les week-ends et fériés contre 100 € pour un médecin.

L'UNSA avait demandé à ce que pour **le même travail on obtienne le même salaire**. Si les amendements ont été validés par le HCPP (Haut Conseil des Professions Paramédicales), ils ont été ensuite retirés par le Ministère.

Une nouvelle fois, cette évolution n'est pas à la hauteur afin de reconnaître la profession d'infirmière et concerne davantage l'activité libérale que celle en établissement, en service.

En savoir+, rapprochez-vous de vos représentants UNSA.

Certification des professionnels de santé :



Cette certification consiste à évaluer des professionnels de santé, déjà diplômés, qui possèdent un ordre professionnel : **une évolution pour la profession infirmière.**

Sur le site du gouvernement vous pourrez lire :

*"Le contrôle du respect de l'obligation de certification périodique est (quant à lui) **confié aux ordres professionnels** : tous les 6 ans, avec une exception à 9 ans pour la première période de certification pour les professionnels de santé déjà en exercice au 1^{er} janvier 2023."*

L'UNSA s'est battue pour que cette mission revienne aux ARS (Agences Régionales de Santé) plutôt qu'à l'Ordre National des Infirmiers (ONI). **Qu'en sera-t-il pour les professionnels non-inscrits ?**

Comme déjà rappelé précédemment, l'Ordre National des Infirmiers est largement contesté par la profession infirmière et ceci constitue une problématique concernant cette certification.

Pour les infirmiers diplômés :

- Avant le 1^{er} janvier 2023, votre première certification aura lieu dans 9 ans (A partir du 1/1/2023), puis tous les 6 ans,
- Après le 1^{er} janvier 2023, vous serez certifiés tous les 6 ans.

Comment seront-ils "certifiés" ?

Ils devront justifier d'un programme minimal d'actions :

- 1° Actualiser leurs connaissances et leurs compétences.
- 2° Renforcer la qualité de leurs pratiques professionnelles.
- 3° Améliorer la relation avec leurs patients.
- 4° Mieux prendre en compte leur santé personnelle.

Que se passera-t-il en cas de "non-certification" ?

De même, ce dispositif interroge concernant les possibilités de son application concrète malgré une obligation réglementaire.

Dossier à suivre (...).

En savoir+, prenez contact avec vos représentants UNSA Santé & Sociaux – Public et Privé.

Actualisation des compétences pour les aides-soignants :

En 2021 se sont terminés les travaux de réingénierie du DEAS (Diplôme d'État d'Aide-Soignant) qui ont prolongé la formation de 9 à 12 mois et prévoient des compétences supplémentaires.

Dès lors 2 diplômes différents d'aide-soignant cohabitent.

Depuis l'arrêté du 26 février 2025, les professionnels diplômés avant 2021 ont **la possibilité d'actualiser leurs compétences par le biais d'une formation** (21 heures sur 3 jours – Possibilité de visioconférence pour 2 jours).

L'UNSA Santé & Sociaux – Public et Privé avait demandé que cette formation devienne obligatoire. Mais nos amendements ont été refusés.

Nous attendions une unicité des diplômes et des compétences pour tous les professionnels.



À retenir : Les collègues DEAS ont la possibilité de demander à leurs employeurs de réaliser cette formation de 21h.

En cas de difficultés pour obtenir cette formation, rapprochez-vous de vos représentants UNSA !

Report/Indemnisation de congés annuels non pris (Changements réglementaires)



De nouvelles règles d'indemnisation et de report de congés annuels non pris pour les fonctionnaires et les contractuels dans la Fonction Publique (Transposition de règles européennes).

1) Principe général de l'indemnisation des congés annuels non pris :

Le décret institue une indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail (Démission, retraite, fin de contrat, licenciement pour inaptitude physique...). Enfin est reconnu le droit à indemnisation des congés annuels non pris lorsque l'agent n'a pas été en mesure de les planifier.

2) Possibilité de report des congés annuels :

- **Congé pour maladie, accident du travail** : L'agent a la possibilité de reporter les droits non utilisés, dans la **limite de 4 semaines (20 jours) par période de référence**. La période de report commence à compter de la date de reprise des fonctions et dure 15 mois.

- **Congé lié aux responsabilités parentales ou familiales (maternité, paternité, accueil de l'enfant,**

parental, présence parentale, solidarité familiale, proche aidant) : L'agent peut reporter l'ensemble de ses congés annuels.

La période de report débute à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû pour les droits acquis pendant le congé, et à la reprise des fonctions pour les droits acquis avant le congé.

En ce qui concerne le report de congés annuels du fait d'un congé lié aux responsabilités familiales ou parentales, celui-ci est applicable aux situations concernant un congé dont l'échéance est postérieure à la loi 2024-364 du 22 avril 2024.

La période de 15 mois peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN).

Modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice :

C'est l'**arrêté du 21 juin 2025** qui précise le calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris en fin de relation de travail.

- **Base de calcul** : La rémunération mensuelle brute prise en compte correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

- **Éléments inclus dans l'assiette** :

Traitement indiciaire brut,
Indemnité de résidence,
Supplément familial de traitement,
Primes et indemnités réglementaires (sauf celles expressément exclues).

- **Éléments exclus de l'assiette** :

- les versements exceptionnels ou occasionnels, notamment liés à l'appréciation individuelle ou collective de la manière de servir ;
- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais ;
- les participations au financement des garanties de la protection sociale complémentaire ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels liés aux indemnités relatives aux primo-affectations, aux mobilités et aux réorganisations, ainsi que toutes autres indemnités de même nature ;
- les majorations et indexations liées à une affectation outre-mer, lorsque leur versement est interrompu avant la fin de la relation de travail ;
- les indemnités versées au titre d'une activité accessoire ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi ;
- les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- les indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail.

- **Formule de calcul** : Indemnisation d'un jour de congé annuel non pris = (rémunération brute mensuelle x 12) / 250.

- **Limite** : L'indemnisation est limitée aux 4 premières semaines (20 jours) de congés annuels non pris par année de référence, sauf en cas de congés liés aux responsabilités parentales ou familiales où l'ensemble des droits acquis peut être indemnisé.

Pour l'UNSA Santé Sociaux Public et Privé ces nouvelles dispositions apportent une garantie supplémentaire aux droits reconnus pour les personnels publics.

Textes de Référence :

- Décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique (JORF n°0144 du 22 juin 2025).
- Arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique hospitalière (JORF n°0144 du 22 juin 2025).



Secteur Privé

Comment exercer son droit de grève ? (Salarié du secteur privé)



Pour exprimer des revendications professionnelles collectives, les salariés bénéficient d'un droit de grève
RAPPEL : Seul un mouvement répondant à la définition juridique de la grève permet au salarié de bénéficier de son régime protecteur et notamment de l'immunité disciplinaire.

Règles générales à connaître pour utiliser ce droit

Définition :

Un mouvement de grève doit réunir les 3 conditions suivantes :

- **Cessation totale du travail** : les salariés doivent arrêter leur activité, même brièvement.
- **Caractère collectif et concerté** : le mouvement de grève doit être mené par plusieurs salariés, deux peuvent suffire.

(Un salarié seul, uniquement s'il est le seul employé ou s'il rejoint un appel national).

- **Connaissance par l'employeur de revendications professionnelles** (Portant sur le salaire, les conditions de travail, la défense des droits...).

Attention : Un mouvement de grève qui ne répond pas à la définition peut être qualifié de mouvement illicite. Dans ce cas, le salarié n'est pas protégé et risque des possibles sanctions ou un licenciement.

Qui peut déclencher un mouvement de grève ? Il peut être déclenché par un syndicat, un salarié représentant du personnel ou non.

Qui peut se mettre en grève ? Tout salarié peut se mettre en grève. Il n'est pas nécessaire d'être syndiqué ou représentant du personnel.

Est-il nécessaire de déposer un préavis de grève auprès de son employeur préalablement ? NON, dans le secteur privé, un mouvement de grève peut être déclenché à tout moment.

Important :

Un mouvement de grève est possible même s'il n'a pas été précédé d'un avertissement ou d'une tentative de conciliation avec l'employeur.

L'employeur doit cependant connaître les revendications professionnelles des salariés au moment du déclenchement de la grève. Aucun formalisme n'est prévu pour la présentation des revendications (transmission orale ou par écrit).

Les salariés ne sont pas obligés d'attendre la réponse de leur employeur pour démarrer la grève.

Une convention ou un accord collectif ne peut pas limiter ou réglementer l'exercice du droit de grève.

Les établissements de santé assurant une mission de service public au sens de l'article L. 6112-1 du code de la santé publique entrent dans le champ d'application de la réglementation du droit de grève de l'ensemble des personnels des services publics prévue aux articles L. 2512-1 et suivants du code du travail.

Les règles concernant l'exercice du droit de grève dans les établissements de santé publics leur sont donc applicables :

Ainsi, toute initiative de cessation de travail nécessite préalablement un préavis de 5 jours francs.

Quels sont les effets de la grève sur ma rémunération ?

La grève suspend le contrat de travail, mais ne le rompt pas.

L'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire et ses éventuels accessoires (indemnité de déplacement, par exemple).

La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite.

À NOTER : L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.



Quelques références du code du travail :

- Le Code du travail précise que toute sanction disciplinaire ou licenciement prononcés à l'encontre d'un salarié exerçant normalement son droit de grève est automatiquement considéré comme nul. Il est interdit à l'employeur de prendre des mesures discriminatoires. Néanmoins, l'employeur est en droit de sanctionner un salarié gréviste s'il a commis une faute lourde (violence, séquestration, atteinte à la liberté de travail des non-grévistes. art. L. 2511-1 du Code du travail).
- Il est interdit à l'employeur de remplacer les salariés grévistes en engageant des salariés en contrat en CDD ou en faisant appel à des travailleurs temporaires art. L. 1242-6 L. 1251-10 du Code du travail.

La négociation annuelle obligatoire (NAO) : Comment ça marche ?

La négociation annuelle obligatoire (NAO) entre un employeur et les représentants des salariés ont pour objectif de favoriser et d'encadrer le dialogue social au sein des entreprises.

Elle est régie par le Code du travail (articles L. 2242-1 à L. 2242-21). S'agissant de dispositions d'ordre public, l'employeur ne peut s'y soustraire.

Quelles entreprises sont concernées par la négociation annuelle obligatoire ?

Des négociations sont engagées si, au sein de l'entreprise, sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives.

Il faut que l'entreprise dispose d'au moins 1 délégué syndical, car c'est lui qui est chargé des négociations. La NAO sera donc le plus souvent obligatoire dans les entreprises **de 50 salariés et plus**.

Il peut également s'agir des entreprises **de moins de 50 salariés** dès lors qu'un membre élu de la délégation du personnel du Comité social et économique (CSE) a été désigné en qualité de délégué syndical (entreprise de plus de 11 salariés).

La délégation de chaque syndicat comporte son délégué ou, s'il y en a plusieurs dans l'entreprise, au moins deux. Chaque organisation a la possibilité de compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixé par accord entre l'employeur et les organisations syndicales (à défaut d'accord, le nombre de salariés ne peut dépasser le nombre de délégués, sauf s'il n'y en a qu'un, auquel cas deux salariés sont autorisés).

Important : l'employeur concerné qui n'ouvre pas les NAO et qui refuserait de le faire suite à la demande de ses délégués syndicaux est passible de sanctions pénales.

Quels sont les 3 blocs de la négociation obligatoire ?

Bloc 1 : Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, la durée et l'organisation du temps de travail, l'épargne salariale (participation, intéressement, primes de partage de la valeur, etc.).

Bloc 2 : Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Bloc 3 : Une négociation sur la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) doit également être engagée par l'employeur, au moins une fois tous les quatre ans :

- Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail d'au moins 300 salariés ;
- Dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 du même code comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

La négociation du bloc 3 doit traiter :

- de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (ce dispositif doit tenir compte des enjeux de la transition écologique) ainsi que sur des mesures d'accompagnement associées (formation, abondement du compte personnel de formation (CPF), validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences) ;
- des conditions de mobilité professionnelle ou géographique internes à l'entreprise ;
- des grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et des objectifs du plan de développement des compétences ;
- des perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée (CDI) ;
- des conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- de la lutte contre les discriminations ;
- du déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et de l'exercice de leurs fonctions.



Périodicité des négociations

La périodicité de la NAO est en principe annuelle, toutefois, la loi offre désormais des possibilités d'aménagement :

Un accord d'entreprise peut modifier la périodicité des négociations, dans la limite de 4 ans. Cet accord doit préciser les thèmes des négociations et leur périodicité respective.

À NOTER : Nous déconseillons fortement de signer un accord fixant une périodicité des NAO supérieure à 1 an car cela priverait de toute possibilité de négociation salariale chaque année.

Comment se déroule une négociation annuelle obligatoire ?

L'initiative de la négociation revient à l'employeur. En l'absence d'initiative de la part de l'employeur, la NAO s'engage obligatoirement, à la demande d'une organisation syndicale.

Ainsi, si l'employeur reçoit une demande de négociation de la part d'une organisation syndicale représentative, il doit :

- Transmettre cette demande aux autres organisations dans les 8 jours.
- Organiser la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande.

À NOTER : Le non-respect de ces obligations constitue un délit d'entrave, passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €.

Quelles sont les étapes de la convocation en NAO ?

L'employeur convoque l'ensemble des représentants syndicaux à une réunion dite préparatoire, au cours de laquelle sont déterminés :

- > Le lieu et le calendrier de la ou des réunions ultérieures
- > Les informations que l'employeur remettra aux délégués syndicaux et aux salariés composant la délégation sur les thèmes prévus par la négociation qui s'engage et la date de cette remise.

À NOTER : Tant que la négociation est en cours, l'employeur ne peut prendre aucune décision unilatérale sur les thèmes adressés pendant la négociation, sauf situation d'urgence, justifiable par l'employeur lui-même.

L'issue de la négociation : deux solutions sont possibles :

- Les NAO aboutissent à un accord qui doit être écrit et signé par toutes les parties à la négociation, puis déposé auprès du ministère du Travail.
- Aucun accord n'est trouvé et un PV de désaccord écrit et signé par toutes les parties à la négociation, puis déposé auprès du ministère du Travail.

À NOTER : Il n'y a pas de nombre maximal de réunions. Les négociations s'achèvent lorsque les parties ont trouvé un accord ou constaté l'échec des négociations.

Secteur Privé

Les élections municipales approchent

(Conseillers municipaux, Adjoint, Maire) - Salariés du secteur Privé

ÉLECTIONS MUNICIPALES 2026

15 ET 22 MARS 2026

À retenir : Protection contre les discriminations : Un salarié ne doit pas subir de discriminations parce qu'il exerce un mandat électif (Code du travail, art. L. 1132-1).

Rappels sur les autorisations dont peuvent bénéficier candidats et élus :

1) Autorisations d'Absences pour Campagne Electorale

Les employeurs sont tenus de laisser aux salariés le temps nécessaire pour participer à la campagne électorale : **10 jours** ouvrables maximum.

- Information à l'employeur **24h au moins avant le début de chaque absence**
- Si le salarié le demande, la durée de ses absences **peut être décomptée des congés payés**, dans la limite des droits acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin.
- Lorsqu'elles ne sont pas décomptées des congés payés, **les absences ne sont pas rémunérées**. Dans ce cas, elles peuvent donner lieu à récupération, en accord avec l'employeur.
- Les jours d'absence, **payés ou non**, pour participation à une campagne électorale sont **assimilés à une période de travail effectif**. Ils sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.

2) Autorisation d'Absences pour les élus :

- Au début de son mandat d'élu local, le salarié bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.
- L'employeur n'est **pas obligé de rémunérer les temps d'absence du salarié**.

- Les pertes de revenus subies par le salarié élu municipal qui ne bénéficie pas d'indemnités de fonction **peuvent être compensées par la commune**.
- Les jours d'absence, **payés ou non**, sont **assimilés à une période de travail effectif**. Ils sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté et des droits à congés payés.
- Le salarié élu local dispose d'un **crédit d'heures d'absence** qui varie selon les fonctions exercées et la taille de la commune.
- Le salarié doit **informer par écrit son employeur** dès qu'il a connaissance de la date et de la durée envisagée de l'absence pour se rendre et participer aux séances et réunions auxquelles il est convié.
- Le temps d'absence **ne peut dépasser la moitié de la durée légale du travail** pour une année civile.
- **Aucune modification de la durée et des horaires de travail** prévus par le contrat de travail ne peut être effectuée en raison des absences intervenues.
- **Le salarié absent en raison de l'exercice de son mandat d'élu** ne peut pas faire l'objet d'un **licenciement ou d'un déclassement** de ses fonctions ou d'une **sanction disciplinaire**.



Zoom UNSA

Portrait militant UNSA Roland OBEJI



*Bonjour,
je suis psychomotricien en Centre Médico-Pscho-
Pédagogique (CMPP) à APF France Handicap depuis
1999 et responsable de section syndicale (RSS) de la
Fédération UNSA SANTE SOCIAUX PUBLIC PRIVE.*

Quelles sont les activités de ton établisse- ment ?

*Ces centres sont des services pluridisciplinaires qui accueillent en consultation des enfants et adolescents en échec scolaire, qui ont des en difficultés de comporte-
ment, relationnelle et d'apprentissage.*

Ainsi peuvent être accueillis des enfants avec des diagnostics de troubles du neuro développement (Trouble développemental de la coordination, du langage, du spectre autistique...), ou encore des enfants sans diagnostic établi et qui souffrent d'épisodes de refus scolaire anxieux, de relations difficiles avec leurs pairs, ou au sein de la famille, des enfants avec des parcours de vie difficiles (Séparation conjugale difficile, placements...).

Dans quelles circonstances as-tu contacté la Fédération UNSA Santé Sociaux Public Privé ?

J'ai eu la chance depuis mes débuts professionnels de travailler au sein d'équipes toujours engagées pour répondre au mieux aux besoins des patients que nous recevions, engagés dans la réflexion pour mettre le soin au premier plan dans nos interventions. Nous nous sommes tous beaucoup formés pour maintenir une qualité de soin.

Or depuis quelques années, avec l'arrivée de nouvelles méthodes managériales, de plus en plus centralisées, de plus en plus déconnectées du terrain, nous assistons à une dégradation de plus en plus importante, à la fois de nos conditions de travail, mais aussi des réponses que nous pouvons apporter auprès des patients que nous recevons.

Il y a peu de temps, la souffrance de certains collègues, l'usure professionnelle qui gagne de plus en plus d'entre nous, notre fonctionnement en mode dégradé qui se pérennise du fait d'une politique de recrutement incompréhensible, nous ont poussé à nous mobiliser.

Comment as-tu connu l'UNSA ?

Depuis longtemps, je suis un citoyen attentif et plutôt engagé dans les différents mouvements sociaux pour défendre les services publics et la solidarité, sans jamais m'être syndiqué.

C'est au moment où l'on sent que nos droits sont à défendre, et que malgré une culture de citoyen engagé on ne sait que très peu de choses sur les différents leviers pour se faire entendre, qu'on prend la mesure de l'importance de l'aide d'un syndicat.

Le premier contact avec l'UNSA s'est fait grâce à un proche élu à la commission administrative UNSA Territoriaux, qui m'a déjà apporté une aide précieuse dans notre action.

Pourquoi la Fédération ?

*J'avais une connaissance assez grossière des différentes orientations des organisations syndicales, et après les premiers conseils reçus, après lecture de la charte des valeurs, et surtout et je tiens à le souligner, après une écoute, une mobilisation extrêmement réactive des personnes sollicitées, ma décision a été prise de rejoindre la **Fédération UNSA Santé Sociaux Privé et Public.***

Secteur Privé

Comment se sont passés les premiers contacts ?

Les premiers contacts ont répondu bien au-dessus de nos attentes. Nous faisons preuve d'amateurisme dans notre action, et nous avons pu compter sur des personnes à la fois extrêmement disponibles, à l'écoute, en soutien et professionnelles dans les réponses apportées.

Ce que nous avons apprécié est le collectif que nous avons trouvé au sein de la **Fédération**, si une personne n'avait pas la réponse à la question posée, alors nous pouvions compter sur l'aide d'une autre.

Ainsi, pas moins de 5-6 personnes se sont mobilisées pour nous venir en aide.

Afin de porter notre action, et notre jour de grève, la section syndicale s'est montée en 48H.

Nous avons ainsi pu porter nos revendications à notre employeur de manière claire et en étant assurés d'être dans le respect du cadre légal.

Réactions et effets de votre mouvement :

Nous avons pris le parti d'exercer notre droit de grève uniquement sur les heures de réunions des services afin de ne pas mettre à mal l'accueil et l'accompagnement des enfants et leurs familles déjà bien compliqués dans le contexte actuel.

Notre mouvement a eu des effets importants vers l'extérieur. Nous avons pu rendre visible et audible le malaise et la dégradation dans laquelle nous étions via le relais de notre action par plusieurs médias, et une rencontre avec des élus de la Loire.

En cela nous étions déjà satisfaits, d'autant plus que notre direction n'a eu de cesse de minimiser cette détérioration des conditions de travail et d'accueil.

Entre nous cela a aussi eu des effets importants ; nombre d'entre nous qui vivions ce malaise de manière isolée ont pu trouver un écho dans notre cette action collective.

Nous espérons que ceci ouvre à des négociations, un dialogue, une prise de conscience de notre direction.

Malheureusement, à l'heure actuelle, nous n'avons pas été reçus par notre direction. Sa seule réponse consiste à nous dire que des médiations, actions diverses seront menées, mais en poursuivant les pratiques d'évitement du dialogue, et de toute forme de concertation et co-construction...

Nous nous sentons en tous cas moins seuls dans notre action, et que ce soit à travers nos élus, les journalistes, et avec la **Fédération**, nous espérons que cela pousse notre direction à engager des négociations.







Les + de la Fédération UNSA Santé et Sociaux



C'est qui l'UNSA ?

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) est un syndicat différent par son efficacité, sa réactivité et son autonomie. Elle séduit de plus en plus de salariés, car adaptée à leurs besoins et leurs problématiques. Autonomes, les représentants de l'UNSA sont libres de décider de leurs actions et de leurs revendications avec les salariés de l'entreprise.

-  **Notre originalité** : libres ensemble.
-  **Notre engagement** : être utile et efficace.
-  **Nos priorités** : informer, accompagner et défendre les salariés.
-  **Notre ADN** : dialoguer, proposer, revendiquer, négocier, agir.



Les avantages de mon adhésion :

-  Des informations personnalisées par téléphone et par courriel.
-  Une aide personnalisée pour me défendre.
-  Des avantages promotionnels grâce à notre partenaire.
-  Un réseau de défenseurs syndicaux pour les contentieux prud'homaux.
-  Un crédit d'impôt (66 % des cotisations versées).
-  Des stages de formations syndicales avec UNSA Formation.

La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé

À vos côtés au quotidien.

L'UNSA est représentative dans les conventions collectives suivantes :

- ▶ **FHP** (Fédération Hospitalisation Privée)
- ▶ **SYNERPA** (Syndicat National des Établissements, Résidences et services aides à domicile pour Personnes Âgées)
- ▶ **CNETH** (Conseil National des Établissements Thermaux)
- ▶ **CLCC** (Centres de Lutte Contre le Cancer)
- ▶ **Prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires des prothèses dentaires**
- ▶ **Les Laboratoires de biologie Médicale extra hospitaliers**
- ▶ **Cabinets dentaires, Cabinets médicaux**
- ▶ **EFS** (Établissement français du sang)

Les **+** de la Fédération UNSA Santé et Sociaux



Une Fédération active

Présente et engagée dans d'autres conventions collectives.

- ▶ **CCN 51 FEHAP**
Fédération des établissements hospitaliers et d'aide à la personne privés non lucratifs.
- ▶ **CCN 66**
Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées.
- ▶ **CCN 2941**
Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile.
- ▶ ...

Un syndicat libre, indépendant des partis et du pouvoir.

Vous n'avez aucune expérience en tant que représentant-e du personnel ?
Pas de problème !

Vous pourrez compter sur l'équipe UNSA Santé et Sociaux Public et Privé pour vous accompagner.
Vous êtes autonomes mais pas isolés !



SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ

📍 11 rue Ernest Psichari





☎ 01 45 51 98 29 ✉ fdunasante@orange.fr

Les + de la Fédération UNSA Santé et Sociaux



C'est qui l'UNSA ?

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) est un syndicat différent par son efficacité, sa réactivité et son autonomie. Elle séduit de plus en plus d'agents, car adaptée à leurs besoins et leurs problématiques. Autonomes, les représentants de l'UNSA sont libres de décider de leurs actions et de leurs revendications avec tous les agents titulaires et contractuels.

-  **Notre originalité** : libres ensemble.
-  **Notre engagement** : être utile et efficace.
-  **Nos priorités** : informer, accompagner et défendre les agents.
-  **Notre ADN** : dialoguer, proposer, revendiquer, négocier, agir.



Les avantages de mon adhésion :

- | | |
|--|--|
|  Des informations personnalisées par téléphone et par courriel. |  Une aide personnalisée pour me défendre. |
|  Des avantages promotionnels grâce à notre partenaire. |  Des Conseillers à votre écoute. |
|  Un crédit d'impôt (66 % des cotisations versées). |  Des stages de formations syndicales avec UNSA Formation et IFSU2S. |

La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé

À vos côtés au quotidien.

L'UNSA siège dans de nombreuses instances et institutions :

- ▶ Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP).
- ▶ Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière (CSFPH).
- ▶ Haute Autorité de la Santé (HAS)
- ▶ Haut Conseil des Professions Paramédicales (HCPP)
- ▶ Association Nationale de la Formation Hospitalière (ANFH)
- ▶ Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS)

Les + de la Fédération UNSA Santé et Sociaux



Une Fédération active, administrée et gérée par :

Un **Conseil National** composé par les Secrétaires Généraux des Unions Départementales UNSA Santé et Sociaux Public et Privé. Il se réunit au moins 2 fois dans l'année.

Un **Bureau National** comprenant 11 membres élus par le Conseil National, sur une liste bloquée. La durée de leur mandat est de 4 ans.

Une **Organisation Départementale** regroupant tous les syndicats et sections de la Santé et du Médico-social partageant leurs expériences solidairement.

Vous avez besoin des services d'un syndicat ?

C'est vrai, vous avez le choix...et parfois même plus l'embarras du choix que le choix !

Pour vous aider à y voir plus clair, voici quelques spécificités de l'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé :

Vous recherchez un syndicat :

- ▶ Libre, indépendant des partis politiques, du pouvoir
- ▶ Autonome mais pas isolé

Ses militantes et militants sont à votre disposition.

Ils sont à l'écoute de vos problèmes, disposés à vous défendre et agissent de façon ferme et sans démagogie

Pour que l'UNSA Santé et Sociaux Public et Privé soit encore plus efficace : REJOIGNEZ-NOUS !



Flashez-moi !



**SANTÉ & SOCIAUX
PUBLIC ET PRIVÉ**

11 rue Ernest Psichari

01 45 51 98 29 fdunsasante@orange.fr

Des questions ?

➔ Nous vous apportons des réponses !

Secteur Public

- **Peut-on refuser une période de préparation au reclassement (PPR) s'il n'existe pas de poste de reclassement dans l'établissement ?**

Réponse :

L'absence de poste de reclassement dans l'établissement ne prive pas l'intéressé de son droit à PPR. **Il appartient à l'administration d'inviter l'agent à solliciter une PPR et de l'accompagner dans cette démarche sans préjuger de son issue.**

Lors d'un reclassement au sens statutaire, c'est-à-dire devant entraîner un changement de corps et de grade, car l'agent est inapte à toutes les fonctions de son corps, mais est susceptible de conserver une aptitude sur d'autres corps, il convient en effet de mettre en œuvre la procédure de PPR, et celle de reclassement à sa suite, ce qui constitue une obligation pour les employeurs publics.

C'est seulement faute de demande de PPR, ou à l'issue de celle-ci, qu'en l'absence de poste à lui proposer, l'échec du reclassement pourra être constaté.

Alors, l'impossibilité pour l'autorité investie du pouvoir de nomination (AIPN) de proposer des postes de reclassement fait l'objet d'une décision motivée.

Secteur Privé

- **Je souhaite quitter mon employeur, la lettre de démission est-elle obligatoire ?**

Réponse :

Aucune procédure n'est définie par la législation. A ce titre, vous pouvez informer votre employeur oralement ou par écrit par une lettre de démission. **Il est toutefois préférable de le faire par écrit (lettre RAR).**

Mon contrat de travail prévoit une durée de préavis différente de celle prévue dans notre convention collective.

Quelle durée doit être appliquée ?

Réponse :

Le salarié en CDI peut démissionner quand il le souhaite. L'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, par la convention collective ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et dans la profession ([Code du Travail. art. L. 1237-1](#)).

Les usages prévoient souvent un préavis d'une semaine pour les ouvriers, d'un mois pour les employés, techniciens et Lorsque la convention collective prévoit un préavis de démission, le contrat peut en prévoir un plus court ([cass. soc. 19 juin 1996, n° 93-44728 D](#)), mais pas plus long ([cass. soc. 1^{er} avril 1992, n° 90-43999, BC V n° 222](#)).



NOUVEAU !

Cartes MEMO

À chaque magazine nous éditerons 4 NOUVELLES cartes MEMO à découper avec :

- des infos pour connaître vos droits,
- des bons plans,
- des astuces,
- des modalités...



À découper, à collectionner et à partager !



Maladie et acquisition des Congés Payés (CP)

Secteur Privé

Les arrêts maladie d'origine professionnelle et non professionnelle sont tous assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des congés payés (CP).

- 30 jours ouvrables/ 25 jours ouvrés de CP par an (2,5 jours ouvrables par mois entier) sont acquis en cas d'arrêt maladie d'origine professionnelle par période de référence.
- 24 jours ouvrables/ 20 j ouvrés de CP par an (2 jours ouvrables par mois entier) sont acquis en cas d'arrêt maladie d'origine non professionnelle par période de référence.
- Période de référence : 1^{er} juin N au 31 mai N+1
- Report des CP non pris : Report possible sur une période de 15 mois. Au-delà de cette période ils sont définitivement perdus.

Exemple, pour un arrêt maladie sur la totalité de la période d'acquisition (1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025) : Au 31 mai 2025, vous allez acquérir des CP. A compter de cette date, vous allez bénéficier d'un délai de 15 mois pour les prendre (Jusqu'au 31 août 2026).

À retenir : Ce délai commence et court même si vous êtes toujours en arrêt maladie (Information ou non de l'employeur concernant vos droits à CP).

Si vous êtes toujours en arrêt de travail à la fin de la période de report (au 31/08/26) : vos CP sont définitivement perdus.

Si vous reprenez le travail avant l'issue de cette période de report (exemple : le 15 juin 2026), cette période est suspendue et recommencera à courir dès que votre employeur vous aura informé sur vos droits à CP.

Connaissez-vous vos droits pour les congés annuels ?

Secteur Public



Vous bénéficiez de :
25 congés annuels

Jours supplémentaires :

- **+1 jour**, si vous prenez 3, 4 ou 5 congés annuels consécutivement ou non avant le 1^{er} mai ou après le 31 octobre
ou
- **+2 jours** si vous prenez 6 congés annuels avant le 1^{er} mai ou après le 31 octobre.
- **+1 jour**, si vous fractionnez vos congés annuels en 3 périodes de 5 jours consécutifs.
- **Repos supplémentaires :** +2 jours, si vous travaillez annuellement 20 dimanches ou fériés.

Contrepartie au temps d'habillement/déshabillage ou l'assimiler à du temps de travail effectif en fonction de l'accord négocié dans votre établissement (par exemple, +1 ou +2 jours supplémentaires de repos), si vous devez mettre une tenue de travail.

L'administration doit mettre à disposition des personnels concernés le tableau prévisionnel des congés annuels au 31 mars (date limite).

Si vous rencontrez des difficultés ou des refus pour positionner vos congés, appelez-nous !

Carte MEMO

Maladie pendant les Congés Payés (CP) :

Secteur Privé

Le salarié en situation d'arrêt de travail pour cause de maladie survenue durant la période de congés payés (CP) aura le droit de bénéficier ultérieurement des jours de congé payé coïncidant avec la période d'arrêt de travail pour maladie (Cour de cassation, 10 septembre 2025, n° 23-22732 FPBR).

La Cour de cassation pose néanmoins une condition essentielle à ce droit au report : **la notification par le salarié à son employeur de l'arrêt maladie.**

Délai à respecter pour la notification à l'employeur ?

Il est recommandé d'envoyer une copie de l'arrêt de travail dans les 48h, par courriel ou courrier avec demande d'accusé de réception, afin de conserver une preuve de la notification.

Modalités du report des jours de congés payés ?

Le ministère du Travail a mis à jour sa fiche pratique sur le sujet. Bien que n'ayant pas de valeur juridique, elle précise que la période de report pourrait être de 15 mois, en s'alignant sur les règles issues de la loi du 22 avril 2024.

Cette jurisprudence du 10 septembre 2025 amènera-t-elle le gouvernement à insérer dans le code du travail des précisions spécifiques pour la gestion des jours de CP reportés du fait d'un arrêt de travail survenant sur les congés payés ? Dossier à suivre.

En savoir +, appelez-nous !



Carte MEMO

Connaissez-vous le Compte Épargne-Temps (CET) ?

Secteur Public

Il est possible d'épargner vos congés annuels, vos RTT ou vos heures supplémentaires non prises sur un Compte Épargne-Temps.

Combien de jours ?

 Il est possible d'épargner :

- 60 jours maximum (Plafond),
- 10 jours maximum annuellement, si vous atteignez 15 jours.

Comment utiliser le CET ?

- **Si vous comptabilisez ≤ 15 jours :** Vous pouvez les utiliser en congés ou les laisser sur le CET.
- Si vous comptabilisez ≥ 15 jours :
Vous pouvez les laisser sur le CET ou choisir de :
 - les utiliser en congés,
 - solliciter le paiement (imposable sur le revenu) :
 - 150 € bruts (Personnels catégorie A) / jour
 - 100 € bruts (Personnels catégorie B) / jour
 - 83 € bruts (Personnels catégorie C) / jour
 - solliciter des points supplémentaires pour la retraite additionnelle de la Fonction Publique.

Comment, quand ouvrir ou utiliser son CET ?

**C'est simple, appelez-nous
pour vous accompagner
et vous aider à effectuer
les démarches !**

Nouveau

Nous sommes à présents sur Tiktok !

Venez découvrir

nos différents réseaux sociaux
de l'UNSA Santé & Sociaux
Public et Privé

Vous y trouverez les bonnes informations
et nos différentes actions locales,
départementales et nationales.



Une question, une difficulté ?
Contactez-nous par le biais
des commentaires !

SUIVEZ-
NOUS...



Scannez le QRCode
qui vous renvoie
sur nos différents
réseaux sociaux,
pour ne rater aucune info !



Flashez-moi!





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.

KLÉSIA
Assureur d'intérêt général



***Je suis à la tête d'un laboratoire d'analyses.**
Mes salariés sont toujours en première ligne pour protéger nos concitoyens. Avec KLESIA Pro, je garantis à mes collaborateurs et leur famille, la protection qu'ils méritent en cas d'accident et de maladie. Ainsi nous pouvons nous consacrer aux défis de nos métiers.*

DOCUMENT
CONÇU POUR ÊTRE
ACCESSIBLE
AU PLUS GRAND
NOMBRE

LA PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS

CCN des Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (IDCC 959)



Nos solutions santé

Répondez à vos obligations conventionnelles en composant une couverture performante pour vos salariés.

Choisissez le niveau de couverture que vous souhaitez mettre en place parmi 2 niveaux de garanties

Ces offres sont des contrats collectifs à adhésion obligatoire : tout salarié appartenant au collège assuré est obligatoirement affilié (hors cas de dispense d'affiliation). La cotisation est financée à minima à 50 % par l'employeur.

Dans tous les cas, vos salariés pourront améliorer la garantie santé pour eux et leur conjoint(e) et/ou leur(s) enfant(s).

Cette possibilité est un contrat collectif à adhésion facultative. La cotisation sera à leur charge exclusive et prélevée sur leur compte bancaire.

COUVERTURE POSSIBLE A LA MAIN DE L'ENTREPRISE

Je réponds à mes obligations conventionnelles et réglementaires	Base conventionnelle ADN ¹
J'améliore la couverture de mes salariés	Base conventionnelle ADN ² complétée par la formule VITAMINE

1. Assistance, réseau de soins et HDS (Le Haut Degré de Solidarité donne droit à des aides sociales et/ou financières alimentées par un fonds) inclus.
2. Assistance, réseau de soins et HDS (Le Haut Degré de Solidarité donne droit à des aides sociales et/ou financières alimentées par un fonds) inclus.

Nos solutions prévoyance

Assurez la sérénité de vos salariés et leur famille.

Garantissez la sécurité financière de vos salariés avec le régime conventionnel de prévoyance

Pour vos salariés cadres ou non cadres : le régime conventionnel de prévoyance est une protection fondamentale pour eux et leur famille en cas de décès, d'incapacité de travail et d'invalidité.



COUVERTURE CONFORME ET MODULABLE

Je réponds à mes obligations conventionnelle et réglementaire pour mes salariés cadres et non cadres

Régime conventionnel de prévoyance

J'améliore la couverture de mes salariés non cadres

Régime conventionnel de prévoyance **renforcée par la formule complémentaire DÉCÈS ET ARRÊT DE TRAVAIL**



Nous sommes engagés pour la santé de vos salariés et de votre entreprise

L'histoire de KLESIA c'est celle d'un engagement fort pour un développement durable et responsable. C'est pourquoi en tant qu'assureur d'intérêt général, nous allons au-delà du remboursement des frais de santé ou des indemnités prévoyance. Notre engagement est celui de protéger de manière durable nos clients.

I Pour vous, employeur

- ▶ **KLESIA Avantages** : avec la centrale d'achat en ligne HA+PME, optimisez vos achats pour faire des économies sur vos frais généraux, jusqu'à 58 %.
- ▶ **Kit'Aide** : est un site dédié à votre accompagnement et celui de vos salariés aidants à travers différents outils clé en main.
- ▶ **Politique Handicap** : vous accompagner dans votre démarche à destination de vos salariés en situation de handicap.
- ▶ **Une information** mensuelle sur l'actualité sociale et réglementaire grâce à la Newsletter KLESIA Pro.

I Pour vos salariés

- ▶ **Mind**, l'application de méditation comprenant des séances guidées par des experts.
- ▶ **Programme nutrition Ma Diet M'a Dit** proposant un bilan nutritionnel digital.
- ▶ **Ma boussole aidants** est une plateforme digitale qui propose aux aidants d'accéder aux informations, solutions et aides mobilisables proches de chez eux.
- ▶ **Mes bons plans**¹ : augmenter le pouvoir d'achat de vos salariés en leur proposant des tarifs préférentiels sur leurs achats du quotidien ou occasionnel grâce au CSE mutualisé.

1. Réservé exclusivement aux adhérents du contrat santé.



Pour plus d'information rendez-vous sur [klesia.fr](https://www.klesia.fr) dans la rubrique secteur d'activité, page laboratoires de biologie médicale.



DÉCOUVREZ
LE PLAN D'ÉPARGNE
RETRAITE
PROPOSÉ PAR LE

c.g.o.s



« JE PROFITE DES AVANTAGES DU
C.G.O.S POUR **MON QUOTIDIEN**,
POUR **MA RETRAITE** AUSSI. »

Loïc, 28 ans, aide-soignant.

Avec le Plan d'Épargne Retraite de la Complémentaire Retraite des Hospitaliers créée par le C.G.O.S, vous vous constituez un capital pendant votre vie active : une sécurité à long terme dont vous profitez au moment de la retraite. Simple, non ?

100% dédié aux hospitaliers, profitez des avantages du PER dont sa fiscalité et bénéficiez d'exclusivités telles que zéro frais sur vos versements.

crh.cgos.info



**COMPLÉMENTAIRE
RETRAITE** DES HOSPITALIERS
L'ÉPARGNE RETRAITE DU C.G.O.S

DÉCOUVREZ
LE PLAN D'ÉPARGNE
RETRAITE
PROPOSÉ PAR LE

C.G.O.S



« JE PROFITE DES AVANTAGES DU
C.G.O.S POUR **MON QUOTIDIEN**,
POUR **MA RETRAITE** AUSSI. »

Sophie, 46 ans, infirmière.

Avec le Plan d'Épargne Retraite de la Complémentaire Retraite des Hospitaliers créée par le C.G.O.S, vous vous constituez un capital pendant votre vie active : une sécurité à long terme dont vous profitez au moment de la retraite. Simple, non ?

100% dédié aux hospitaliers, profitez des avantages du PER dont sa fiscalité et bénéficiez d'exclusivités telles que zéro frais sur vos versements.

crh.cgos.info



**COMPLÉMENTAIRE
RETRAITE** DES HOSPITALIERS
L'ÉPARGNE RETRAITE DU C.G.O.S