

Echo



de l'Unsa Santé & Sociaux Public et Privé

Mobilisation de la Fédération

**pour la défense des professionnels du Sanitaire,
du Social, et du Médico-Social, du Public et du Privé !**

Dans ce numéro...



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



**Les focus juridiques
du secteur
Public et Privé** p.7



**Nos cartes MEMO
« Connaître
ses droits »** p.18



SOMMAIRE

Actualités

- Secteur Privé / Public

04



Focus juridique

- Secteur Public
- Secteur Privé

07



Spécial élections professionnelles

- Secteur Public
- Secteur Privé

11



Les « + » de l'UNSA

- NOUVEAU !**
Application mobile
et site internet

13



Fédération

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

14



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, C. GRIESMAYER

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

Crédit photographique : Adobe Stock, UNSA Santé et Sociaux

ISSN : 1295-098X - Dépôt légal : Juin 2026

Edito

Yann LE BARON

Secrétaire National



***Cher.e.s Collègues,
Cher.e.s Ami.e.s
Mes Camarades,***

Dans notre dernier numéro de notre magazine, je commençais la première ligne de mon éditorial avec ces mots : « *La période est difficile et la crise de confiance qui frappe la société nous inquiète* ». Je dois vous avouer, que je n'imaginais pas qu'il soit possible que celle-ci ne se dégrade encore...

Pourtant, les nouvelles sont lourdes et le climat (y compris météorologique) nous enjoint à la mobilisation sous un mercure social et un thermomètre, qui s'enflamment...

Avant d'aborder brièvement avec vous trois éléments d'actualité, je veux néanmoins vous dire qu'il y a des raisons d'avoir espoir et de se mobiliser pour nos conditions de vie au travail, pour nous et nos familles, pour notre système de santé public et privé, pour nos rémunérations et enfin pour la haute qualité de nos prises en charge dans tous nos secteurs et sur tous les territoires !

D'espérer, car dans toutes les structures qu'elles soient privées ou publiques, nous avons pu constater la solidarité immense et l'investissement colossal de toutes et tous ! Nous avons pu relever que nos métiers des filières du prendre en soins, savent répondre présents ! De cette union devant l'adversité nous croyons que naîtra l'autonomie qui nous est précieuse et qui incarne un autre syndicalisme : un syndicalisme UNSA !

- **Canicule :** Toutes et Tous avez traversé ces vagues de chaleur (et celles à venir) avec courage et détermination. Pour autant, l'État ne peut, en permanence, toujours compter sur les consciences professionnelles et humaines des secteurs sanitaire, social et médico-social qui sont à l'os... Il est urgent d'investir lourdement pour adapter le bâti existant à répondre à ces canicules qui se répètent de plus en plus régulièrement... Il faut isoler les bâtiments existant (*avec des normes HQE¹ pour répondre à l'impératif climatique*), climatiser les structures (*et le plan à 100 millions du Gouvernement, qui n'est qu'une avance sur le prochain PLFSS ne répond pas de manière satisfaisante à l'urgence*), et bien entendu il faut recruter de manière importante pour augmenter les personnels dans les structures et investir dans des matériels adaptés... Bref il faut un plan Marshall de nos métiers que

la Fédération appelle de ses vœux depuis plus de 5 ans maintenant.

Cette urgence est une question de vie ou de mort et à l'heure de cet édit il est à noter que durant le deuxième épisode caniculaire de l'été, du 17 juin au 2 juillet, Santé Publique France a relevé 5.764 décès en excès, toutes causes confondues. L'organisme note notamment une hausse des décès à domicile et l'Île-de-France est particulièrement concernée. Il faudra toutefois attendre l'automne pour disposer du bilan précis des morts imputables à la seule canicule.

● **Protection Sociale Complémentaire (PSC) :** En l'état actuel des négociations, l'Intersyndicale F.P.H.² a décidé unanimement, de refuser de participer à ces négociations qui ne sont absolument pas à la hauteur des enjeux pour les 1,2 millions de Fonctionnaires et Agents Publics concernés. L'enveloppe proposée par le Gouvernement de Monsieur le Premier Ministre **LECORNU** (400 millions d'€uros) est très largement insuffisante pour une PSC qui soit un véritable gain... Le chiffrage de votre Fédération, repris par l'intersyndicale, reste de 800 millions d'euros / an ; afin d'obtenir un panier de soins de haut niveau, une prévoyance de grande qualité et la transposition des garanties statutaires obtenues par la Fonction Publique d'État, reste l'objectif à atteindre. Sans quoi ce que nous obtiendrons ne sera pas à la hauteur et ne sera pas source d'attractivité dans nos métiers...

Septembre sera donc un mois crucial pour l'évolution de la négociation dans un contexte budgétaire de restrictions massives.

● **Rendez-vous Salarial :** le 06 juillet courant, votre Fédération était présente au Rendez-vous Salarial aux côtés de Luc **FARRÉ** et Morgane **VERVIERS**, respectivement Secrétaire Général.e de l'UNSA Fonction Publique et de la Fédération UNSA Éducation, et sous la Présidence du Ministre de l'Action et des Comptes Publics David **AMIEL**...

Sans surprise, **TOUTES** les Organisations Syndicales ont pris la décision de quitter la table après la présentation du Gouvernement qui n'apporte aucune réponse concrète aux demandes légitimes des fonctionnaires... Aucune mesure sur le point d'indice gelé et les répercussions de l'inflation, aucune mesure sur les grilles, bref... Du cosmétique avec la justification des « nécessaires » économies... La Fonction Publique n'est pas une charge, elle est une chance ! Dès lors, décision est prise d'un mouvement unitaire pouvant aller jusqu'à la grève le 29 septembre avec des mobilisations et actions partout sur le territoire. Nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

➤ Dernières minutes :

1. Les textes sur la réforme des franchises médicales voulue par le Premier Ministre devraient tomber prochainement. Cette mesure est inacceptable et l'UNSA InterProfessionnelle comme la Fédération est prête à réagir avec force si cette réforme était confirmée.

2. Obligation vaccinale pour la Grippe souhaitée par la HAS et validée par Madame la Ministre RIST. Nous vous renvoyons à notre communiqué fédérale n°34 mais nous réaffirmons que la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé croit à la science et défend la vaccination qui est un véritable progrès pour l'humanité. Pour autant, la Fédération défend aussi le choix des Agents et considère, dans un contexte de très grande tension sur nos filières, que l'obligation par la voie réglementaire est une mauvaise option... Il faudrait se donner le temps d'expliquer et de convaincre plutôt que d'obliger... Les personnels de nos filières sont conscients des enjeux et n'ont pas besoin d'une obligation centrale qui stigmatise.

Pour toutes ces raisons mais en particulier Canicule, PSC et Rémunération, la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé, et l'Intersyndicale FPH, appellent à une journée d'actions dans chaque établissement de France le :

08 septembre 2026

Cette journée « Hôpital Mort » vise des actions symboliques pouvant aller jusqu'à la grève avec des rassemblements dans chaque établissement et structures avec des brassards noirs pour les Agents, des happening, etc...

N'hésitez pas à nous faire parvenir les photos de vos actions et nous vous ferons parvenir le plus tôt possible les modalités retenues par l'Intersyndicale FPH et dans tous les cas, dans le courant de l'été.

Voilà cet édit, trop long, terminé... Il me reste au nom de tout le Bureau National à vous souhaiter un très bel été en famille et/ou entre ami.e.s et vous dire que nous ne manquerons pas venir à votre rencontre dans le cadre de la campagne électorale afin d'être à vos côtés pour défendre notre syndicalisme humaniste et réformiste ! En route pour la Victoire le 10 décembre 2026,

Encore bonnes vacances à Toutes et Tous, « rechargez les batteries » nous en aurons toutes et tous besoin,

Amitiés syndicales et sincères.

Yann LEBARON – Secrétaire National

- 1** La norme HQE (Haute Qualité Environnementale) est une démarche volontaire de construction, de rénovation et d'exploitation des bâtiments. Elle vise à minimiser leur impact environnemental tout en garantissant un cadre de vie sain, confortable et performant pour les occupants.
- 2** Intersyndicale FPH composée de toutes les Organisations Syndicales représentatives au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière > CGT, FO, CFDT, SUD et UNSA Santé & Sociaux Public et Privé

Actualités

Accord salarial du 12 février 2026

Convention collective des cabinets dentaires (IDCC 1619) :



Contexte :

- Accord de la convention collective des cabinets dentaires (IDCC 1619).
- Branche composée à 97 % de femmes, ce qui rend difficile l'analyse des écarts salariaux femmes-hommes.
- Volonté affirmée d'améliorer l'égalité professionnelle à l'avenir.

Mesure principale :

- Augmentation de 1,5 % des salaires horaires pour les postes qualifiés.

Applicable obligatoirement à partir du 1^{er} janvier 2026.

- S'applique à tous les cabinets dentaires libéraux.
- Pas de règles spécifiques pour les petites structures (< 50 salariés).
- Extension demandée pour rendre l'accord obligatoire à toute la branche.

Grille salariale au 1^{er} janvier 2026

Salaires horaires minimums

- Personnel d'entretien : 12,02 €
- Personnel Administratif :
 - Réceptionniste : 12,02 €
 - Secrétaire : 13,78 €

- Personnel technique :
 - Aide dentaire : 12,56 €
 - Assistant dentaire : 13,93 €
 - Prothésiste dentaire :
 - o Niveau 1 : 12,94 €
 - o Niveau 2 : 16,34 €
 - o Niveau 3 : 20,21 €
 - o Niveau 4 : 22 €
- Personnel en formation : Rémunération variable selon l'âge (moins ou plus de 26 ans) basée sur un % du SMIC.

Primes

- Prime de secrétariat : 205 €
- Mention complémentaire spécialisée (ODF / implantologie) : 215 €
- Mention complémentaire administrative : 220 €

À retenir

- Revalorisation générale de +1,5 % pour les postes qualifiés.
- Mise à jour de la grille salariale minimale au 01/01/2026.
- Objectif futur : mieux mesurer et réduire les écarts de salaire femmes-hommes.

Contact Françoise Lepouchard :
francoisepringuez@yahoo.fr



Mobilisation du 4 mai 2026 dans les laboratoires

La mobilisation du 4 mai 2026 dans les laboratoires d'analyses médicales s'inscrit dans un contexte de tensions croissantes au sein de la profession.

Partout sur le territoire, les salariés - techniciens de laboratoire, infirmiers, secrétaires médicales, coursiers ont répondu à l'appel à la grève pour **dénoncer une dégradation continue de leurs conditions de travail et un manque de reconnaissance devenu structurel.**

Depuis plusieurs années, le secteur est soumis à de profondes transformations. La concentration des laboratoires au sein de grands groupes financiers a profondément modifié l'organisation du travail. Cette logique de rentabilité s'est traduite par une intensification des cadences, une standardisation des pratiques et une pression accrue sur les effectifs. Dans de nombreux sites, les équipes doivent absorber une charge de travail en constante augmentation, sans renfort suffisant, ce qui engendre fatigue, stress, risques accrus d'erreurs et un taux d'absentéisme proche de 15%.

À cela s'ajoute une stagnation des rémunérations qui ne reflète ni le niveau de qualification requis ni les responsabilités assumées par les professionnels. La paupérisation touche tous les corps de métiers intermédiaires des laboratoires, une grille de salaire qui ne cesse de se tasser, alors que les rares revalorisations salariales ne servent qu'à remonter les coefficients qui sont en dessous du SMIC du fait des revalorisations légales.

La journée du 4 mai a donc constitué un moment fort de visibilité et de convergence inter syndicale (**UNSA**, CFDT, CGT). Des rassemblements ont eu lieu devant de nombreux sites, avec des taux de participation significatifs dans plusieurs régions.

Les organisations syndicales ont porté des revendications claires : revalorisation des salaires, amélioration des conditions de travail, embauches à la hauteur des besoins, et encadrement des logiques financières dans le secteur.

Au-delà des revendications immédiates, **cette mobilisation traduit une volonté plus large de redonner du sens aux métiers du laboratoire.** Les salariés expriment leur attachement à un service de qualité, centré sur les patients, et refusent que les impératifs économiques prennent le pas sur les exigences de santé publique.

La suite du mouvement dépendra des réponses apportées par les employeurs et les pouvoirs publics. Mais une chose est certaine : **la mobilisation du 4 mai marque une étape importante dans la structuration d'un rapport de force et dans la reconnaissance des enjeux propres à ce secteur essentiel du système de santé.**

En savoir + ?

**Laboratoires
FÉDÉRATION UNSA SANTÉ SOCIAUX
PUBLIC/PRIVÉ :**
unsalaboratoires@gmail.com

Vos référents labos de la Fédération :

- Laetitia GUSTAVE : laetitiagustave.unsa@gmail.com
- Philippe LENORMAND : philippe.lenormand.unsa@gmail.com

Fonction publique :

La réforme des autorisations d'absence familiales provoque la colère des syndicats



Le gouvernement s'apprête à publier un décret très contesté sur les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et aux événements familiaux dans la fonction publique. Malgré l'opposition unanime des organisations syndicales, le texte devrait entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2027.

Cette réforme répond à une injonction du Conseil d'État. En décembre 2025, la haute juridiction avait sommé l'exécutif de publier le décret d'application prévu par l'article 45 de la loi de transformation de la fonction publique de 2019. L'administration devait fixer avant le 10 juin 2026 la liste des ASA accordées pour certains événements familiaux : naissance, décès, mariage, garde d'enfant malade ou encore parentalité.

À l'origine, la loi de 2019 ambitionnait d'harmoniser les pratiques entre les trois versants de la fonction publique - État, territoriale et hospitalière - tant les disparités étaient importantes. Faute de cadre réglementaire commun, ces absences reposent souvent sur des usages locaux ou des circulaires. Le gouvernement affirme ainsi vouloir « clarifier, harmoniser et sécuriser » les droits des agents publics.

Mais pour l'UNSA Santé Sociaux Public et Privé au côté de l'UNSA Fonction Publique, le projet présenté par l'administration marque surtout « des régressions et des carences inacceptables ». Cette réforme aurait dû être l'occasion de moderniser les droits existants afin de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Depuis plusieurs mois, l'UNSA Fonction Publique mène une mobilisation active contre ce texte. Une pétition lancée dès l'annonce du projet a recueilli plus de 54 000 signatures. Cette mobilisation a permis d'obtenir le retrait de certaines mesures jugées particulièrement rétrogrades, comme la limitation à trois jours d'absence pour enfant malade âgé de 12 à 16 ans ou encore l'absence de délais de route pour les agents ultramarins des DROM-COM. Certaines avancées ont également été obtenues : les ASA accordées pour un mariage, un PACS

ou le décès d'un proche deviendront désormais des autorisations d'absence de droit.

Malgré cela, plusieurs dispositions continuent de cristalliser les critiques syndicales. Le texte prévoit notamment la fin de la possibilité de négocier localement des conditions plus favorables pour les ASA, contrairement au secteur privé où les branches et entreprises peuvent améliorer les droits des salariés. Les syndicats dénoncent ainsi un risque de pertes de droits dans les trois fonctions publiques.

Autre point particulièrement sensible : les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade. Le décret fixe désormais un plafond de six jours par an pour les enfants de 0 à 16 ans, sans possibilité de doublement lorsque le conjoint ne bénéficie pas lui-même d'autorisations rémunérées. Le texte supprime également la possibilité, pour un couple d'agents publics, de se répartir librement ces jours d'absence.

Pour l'UNSA Santé Sociaux Public et privé, cette réforme pénalise particulièrement les femmes, majoritaires dans la fonction publique et ceci alors même que des négociations sont actuellement en cours sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes !

La contestation syndicale ne s'est pas limitée aux déclarations publiques. Lors du Conseil commun de la fonction publique (CCFP), les organisations syndicales ont voté unanimement contre le projet. Un second CCFP a ensuite été convoqué, sans que le gouvernement n'accepte de rouvrir les discussions. Le texte y a de nouveau été rejeté.

Malgré cette opposition unanime, l'exécutif a décidé de maintenir le décret en l'état.

Le texte réglementaire est désormais en attente de publication officielle. Une circulaire interministérielle viendra ensuite préciser les modalités d'application des nouvelles dispositions.

Retraite progressive Public et Privé



La retraite progressive est un dispositif permettant de réduire son temps de travail tout en percevant, au prorata, une partie de sa retraite. Un temps partiel à 60 % donnera droit à 40 % de retraite progressive. Durant cette période l'assuré continue à cotiser pour améliorer sa pension définitive.

Ce dispositif a été mis en œuvre dans la fonction publique le 1^{er} septembre 2023, les salariés affiliés au régime général ainsi que les contractuels de la fonction publique en bénéficiaient déjà.

Conditions pour demander une retraite progressive :

3 conditions cumulatives sont nécessaires :

- **Comptabiliser au moins 150 trimestres en durée d'assurance**** dans un ou plusieurs régimes d'assurance vieillesse.
- **À compter du 1^{er} septembre 2025, pour tous (travailleurs des secteurs public et privé), avoir 60 ans.**
- **Bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel :**

Il doit être compris entre 50 et 90 % pour les fonctionnaires et entre 40 et 80 % pour les salariés du privé. Il faut demander l'autorisation de travail à temps partiel à son employeur en précisant la date d'effet souhaitée. Attention, il n'est pas de droit, il peut être refusé. Si le fonctionnaire ou le salarié est déjà à temps partiel cette autorisation n'est pas nécessaire. La retraite progressive en tant que telle ne peut pas être refusée, mais elle est conditionnée à l'obtention du temps partiel. L'employeur a 2 mois pour répondre, l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Il est ensuite possible, toujours sur autorisation, d'augmenter ou de baisser sa quotité de travail, à la condition

de rester à temps partiel. En effet, si le fonctionnaire ou le salarié reprend son activité à temps plein, il met fin de manière définitive à sa retraite progressive.

À noter que le temps partiel thérapeutique n'est pas compatible avec une retraite progressive.

Calcul d'un montant partiel pour la retraite progressive :

Un montant partiel est calculé à la date d'effet de la retraite progressive, il tient compte du nombre de trimestres acquis à cette date et des différents éléments composant la pension. Il peut y avoir une décote si au moment de la demande l'assuré n'a pas les trimestres requis en durée d'assurance**. Il est appliqué ensuite un coefficient égal à la quotité non travaillée qui déterminera le montant de la pension partielle. Exemple : pour un temps partiel à 70 % le coefficient sera de 30 %.

En cas d'évolution de la quotité non travaillée, ce coefficient est modifié, mais pas la base du calcul de la pension.

Le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation d'une pension partielle dans tous les régimes de base

obligatoires dans lesquels l'assuré a cotisé au cours de sa carrière. Toutes les pensions se verront appliquer le même coefficient.

Le régime chargé d'instruire la demande unique de retraite progressive est le dernier régime d'affiliation. Celui-ci communique aux autres régimes de retraite les informations utiles.

Calcul du montant définitif au moment du départ en retraite :

La pension définitive est calculée à la date de départ en retraite, en ajoutant la période de retraite progressive.

Dans le secteur public, le temps partiel dans le cadre de la retraite progressive, comme pour tous les temps partiels, entraîne une perte de trimestres en liquidation* et donc une baisse du montant de la pension par rapport à un temps plein (ex : travail à 50 % = 2 trimestres en liquidation/an). Cette baisse sera plus ou moins importante selon la période et la quotité de travail. En revanche il n'entraîne pas de décote car le temps partiel compte pour du temps plein en durée d'assurance**.

Dans le secteur privé, si les revenus sont suffisants sur l'année pour valider les 4 trimestres en durée d'assurance**, le temps partiel n'entraînera pas de décote. Le montant de la pension étant calculé sur la moyenne du salaire des 25 meilleures années et non pas sur les dernières, le fait de terminer sa carrière à temps partiel n'aura pas ou peu d'incidence sur le montant de la pension.

Comment faire la demande :

Secteur public :

Les fonctionnaires hospitaliers doivent adresser leur demande de retraite progressive à leur employeur qui transmettra à la CNRACL.

Secteur privé :

Les salariés doivent faire leur demande sur le site d'Info-retraite dans leur espace personnel après avoir créé un compte : <http://www.info-retraite.fr/>
Comme la retraite définitive, il est conseillé de faire les démarches 6 mois avant la date souhaitée.



Pour l'UNSA Santé et Sociaux public et privé, la retraite progressive est une mesure positive. Elle constitue un des leviers permettant d'aménager des fins de carrière souvent difficiles. Cependant nous estimons que le temps partiel dans le cadre de la retraite progressive devrait être de droit.

Références légales :

Décret n°2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive.

Décret n° 2025-680 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans pour les assurés du régime de retraites des agents des collectivités locales et pour les ouvriers des établissements industriels de l'Etat.

Décret n° 2025-681 du 15 juillet 2025 fixant l'âge d'ouverture du droit à la retraite progressive à soixante ans.

*La durée en liquidation permet de calculer le montant de la retraite. Chaque caisse de retraite paie les trimestres cotisés dans son régime.

**La durée d'assurance est le total des trimestres validés par un régime de retraite. La durée d'assurance "tous régimes" permet de déterminer comment votre retraite sera calculée : sans décote, avec décote ou avec surcote. Vous ne pouvez pas valider plus de 4 trimestres par an. Dans la fonction publique et les régimes spéciaux, un trimestre correspond à une période de 90 jours d'activité. Pour les autres activités spéciales, un trimestre correspond à une période de 90 jours d'activité. Pour les autres activités professionnelles, il faut avoir perçu un certain revenu pour valider un trimestre : en 2025, il faut avoir perçu au moins 1 782 € pour valider 1 trimestre.

Assistance d'un salarié au cours d'un entretien



Rappels

1) Article L1331-1 du code du travail :

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

2) Cass. soc. 9 octobre 2019, n° 18-15029 FPB

Si l'employeur a décidé de convoquer un salarié à un entretien préalable, alors qu'il n'y est tenu, ni par la loi ni par la convention collective, il doit respecter tous les termes de la procédure disciplinaire, quelle que soit la sanction finalement infligée.

3) Avertissement :

À la différence de la simple observation verbale, l'avertissement constitue une sanction disciplinaire. Un courriel ou une lettre de mise au point, ou de reproche, adressés au salarié peuvent, selon les circonstances, être considérés comme une sanction disciplinaire (cass. soc. 10 février 2021 n° 19-18903 D ; cass. soc. 29 mai 2024, n° 22-19313 D).

4) Cass. soc. 19 septembre 2018, n° 17-20193 D

Les observations verbales ne sont pas des sanctions disciplinaires. En effet, une sanction suppose au minimum un écrit (c. trav. art. L. 1331-1). Par observations verbales, il faut entendre les réprimandes, rappels à l'ordre et autres remarques orales adressés à un salarié par sa hiérarchie.

Le droit à être assisté lors d'un entretien disciplinaire :

Tout salarié **convoqué à un entretien disciplinaire bénéficie d'un droit d'assistance**. Ce droit est prévu à l'article L1332-2 du Code du travail.

Concrètement, le salarié peut être accompagné par un collègue de l'entreprise ou un représentant du personnel. Si l'entreprise n'a pas de délégation du personnel, il peut choisir un conseiller du salarié inscrit sur une liste préfectorale.

Ce droit s'applique quelle que soit la nature de la sanction envisagée : avertissement, mise à pied, ou licenciement.

- Le Code du travail n'oblige pas le salarié à communiquer préalablement le nom de la personne l'assistant.
- Le refus d'assistance constitue une irrégularité de procédure
- Le rôle de l'assistant est limité à un soutien, non à une défense active

Il peut prendre la parole, demander des précisions, mais il n'est pas un représentant légal. Sa présence garantit le respect de la procédure.

Secteur Public

3^e semaine de congé pathologique prénatal applicable au 1^{er} mars 2026

Depuis le 1^{er} mars 2026, les femmes enceintes, agents de la fonction publique, peuvent bénéficier d'une semaine supplémentaire de congé avant la naissance, en cas de difficultés liées à la grossesse (congé pathologique).

La durée maximale du congé pathologique **prénatal** est portée à 21 jours calendaires (contre 14 auparavant). Ce congé est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal.

Ce congé pathologique étant assimilé à une période de congé maternité, qui s'ajoute au congé légal, il donnera lieu à l'application des mêmes règles de rémunération qu'en maternité (maintien intégral de la rémunération).

À noter

La durée du congé pathologique postnatal reste inchangée. Elle est fixée à 4 semaines (28 jours calendaires).



**UNE QUESTION ?
N'HÉSITEZ PAS
CONTACTEZ
L'UNSA !**

Spécial Élections Professionnelles



Secteurs Public et Privé

POURQUOI SE PORTER CANDIDAT(E) aux élections professionnelles ?

Se porter candidat(e), c'est s'engager pour défendre les intérêts des agents / salariés et améliorer le quotidien au travail.

Les représentants du personnel sont des acteurs essentiels du dialogue social, de la protection des droits et de l'amélioration des conditions de travail.

Aucune expérience n'est nécessaire : **motivation, écoute et envie d'agir suffisent.** Des formations et un accompagnement sont assurés.

Fais entendre ta voix. Engage-toi et porte ta candidature !



POURQUOI L'UNSA Santé Sociaux Public et Privé ?

L'UNSA Santé Sociaux Public et Privé défend **un syndicalisme indépendant**, libre de toute influence politique, gouvernementale ou patronale, et fondé sur les valeurs républicaines de **laïcité, solidarité et liberté**. Réformiste et déterminée, l'UNSA Santé Sociaux Public et Privé agit pour obtenir des **avancées concrètes** par la négociation, sans complaisance ni compromission, et sans exclure l'action lorsque cela est nécessaire. **Elle privilégie des progrès réels pour toutes et tous, plutôt que des promesses irréalisables.**

Syndicat de proximité, l'UNSA va à la rencontre des professionnels des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux pour construire, avec eux, les revendications locales et nationales. Ses représentants portent la voix des collègues avec respect et fermeté, sans jamais transiger sur les valeurs.

Envie de t'engager pour défendre les droits collectifs et individuels ?
Rejoins-nous et présente-toi sur les listes UNSA Santé Sociaux Public et Privé.

Secteur Privé

LE SYNDICAT D'ENTREPRISE



Ce sont les élections du CSE qui vont permettre à un syndicat d'entreprise d'être représentatif ou pas.

La représentativité des syndicats dans l'entreprise est déterminée au premier tour sur la base des suffrages valablement exprimés quel que soit le nombre de votants.

S'il n'y a pas 50 % des électeurs du collège qui ont voté, un deuxième tour est organisé.

Mais le calcul de la représentativité syndicale reste basé uniquement sur les résultats du premier tour quel que soit le nombre de votants.

Attention : En l'absence de liste syndicale au premier tour, un deuxième tour est organisé au cours duquel des listes syndicales et non-syndicales peuvent se présenter. Mais la représentativité n'est pas calculée.

Le Syndicat d'entreprise et les négociations

L'employeur doit convoquer chaque année les délégués syndicaux pour la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) : négociations sur les salaires, la formation professionnelle, l'égalité femmes-hommes, les conditions de travail, l'épargne salariale.

D'autres négociations peuvent être rendues obligatoires sur les seniors, la pénibilité au travail, la protection sociale complémentaire, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, etc.

Le syndicat d'entreprise est seul habilité à donner une valeur à un accord collectif de travail dans l'entreprise.

Le CSE n'est pas habilité à signer des accords collectifs de travail si un syndicat représentatif est présent dans l'entreprise.

Lorsqu'il y a au moins un syndicat dans l'entreprise, le CSE peut signer des accords collectifs de travail dans un seul domaine : l'épargne salariale, l'intéressement et la participation.

En savoir +, contactez la Fédération : fdunsasante@orange.fr

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



Application mobile et site internet de la Fédération UNSA Santé et Sociaux - Public et Privé



Vous pourrez bientôt profiter
des avantages de notre
nouvelle application
et du nouveau site internet
de la Fédération.

**Vous pourrez restés
connectés aux bonnes infos !**



Lancement prévu le 1^{er} septembre 2026

Des questions ?

➤ Nous vous apportons des réponses !

Secteur Public

➤ **Temps partiel thérapeutique (TPT) suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle et versement de la prime de service**

Questions :

Je suis en TPT suite à un accident de travail, mon employeur a proratisé ma prime de service en raison de mon exercice à temps partiel. En a-t-il le droit ?

Réponse :

Le temps partiel thérapeutique peut être accordé :

- Parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'intéressé
- Parce que l'intéressé doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé

Selon la réglementation : **« le fonctionnaire autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit l'intégralité de son traitement. »**

Parallèlement, l'agent ne doit pas subir de préjudice sur sa rémunération en lien avec un accident de service ou une maladie professionnelle.

En l'absence de disposition réglementaire spécifique, ce principe devrait être appliqué pour un TPT en lien avec un accident de travail (AT) ou une maladie professionnelle. Théoriquement, il ne devrait pas entraîner une réduction de la prime de service.

Or, s'il existe dans le cadre de la fonction publique d'Etat, un jugement du tribunal administratif de Lille (TA Lille, 11 décembre 2013), qui pose le principe du versement des mêmes primes et indemnités pour un fonctionnaire en TPT suite à un accident de travail, ce jugement n'est pas transposable en l'état pour la fonction publique hospitalière (FPH).

Dans l'attente d'un règlement analogue pour la FPH, annoncé sans concrétisation à ce jour, **il appartient à chaque direction de prendre la décision qui lui paraît la plus appropriée** sous le contrôle du juge.

L'UNSA vous aide à faire valoir vos droits auprès de votre employeur si vous estimez qu'ils ne sont pas respectés.



Secteur Privé

➤ Élections

Questions :

Des élections partielles pour le collège 3 sont prévues prochainement. Les élections partielles sont-elles à différencier des élections « normales » pour ce qui est du délégué syndical ?

Si notre candidate fait plus de 10%, pourra-t-elle être déléguée syndicale ? Si elle fait moins de 10% pourra-t-elle continuer à être RSS ?

Réponse :

La représentativité syndicale dépend du score obtenu à l'élection générale du CSE et vaut pour toute la durée du cycle électoral, jusqu'au renouvellement de l'institution.

Il n'y a pas lieu de la recalculer à l'issue de l'élection partielle (cass soc.13 février 2013, n° 12-18098,BC v n° 42)

Les résultats des élections partielles n'ont donc pas d'impact sur la désignation des délégués syndicaux ou des représentants syndicaux auprès du CSE.



➤ Visite médicale

Questions :

Lors d'une visite médicale, le médecin du travail m'a déclaré inapte ; L'avis du médecin du travail mentionne également une dispense de reclassement. Le CSE devra-t-il être consulté sur ma situation ?

Réponse :

Conformément aux dispositions de l'article L.1226-2-1 du Code du travail, lorsque le médecin du travail indique expressément que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement, l'employeur est dispensé de toute recherche de reclassement.

La Cour de cassation a, par ailleurs, confirmé dans plusieurs arrêts rendus en 2022 et 2023 que, dans une telle situation, **l'employeur n'est pas tenu de consulter le comité social et économique, cette consultation n'étant requise qu'en cas de recherche effective de reclassement.**



À vos côtés

Les actions de terrain !

UNSA VYV3 se développe et s'agrandit :



La Fédération UNSA SANTÉ SOCIAUX PUBLIC ET PRIVÉ crée 3 nouvelles sections syndicales VYV3 et rebondit face à la cession des établissements de santé du groupe MGEN vers le groupe VYV.

Le groupe VYV3 compte aujourd'hui plus de 36 000 salariés sur sa filière de soins et accompagnement et a entamé le processus d'intégration des établissements de santé et médico-sociaux de la mutuelle MGEN, soit 4000 salariés.

Ces 3 nouvelles sections se rajoutent à la section UNSA VYV3 Bourgogne déjà existante ; sections dans lesquelles les salariés pourront s'affilier à l'UNSA et s'engager dans la vie syndicale s'ils le souhaitent.

- **La section syndicale UNSA VYV3 Cœur d'Aquitaine** qui compte plus de 1 600 salariés dans 118 établissements présents sur cinq départements (Dordogne, Vienne, Corrèze, Creuse et Haute-Vienne) et dont le siège social est sur l'établissement de médecine et SMR Sainte-Feyre, 4, route Les Bains, 23000 Sainte-Feyre.

- **La section syndicale UNSA VYV3 Est** qui compte plus de 700 salariés dans 59 établissements et services de Soins et d'Accompagnement Mutualiste sur les départements de Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges, Haut-Rhin et Bas-Rhin et dont le siège social est sur l'établissement SMR des Trois-Epis, Square Marcel Rivière, 68410 Trois-Epis.
- **La section syndicale UNSA Terre d'Oc** qui compte plus de 1 400 salariés dans près de 90 établissements et services de soins et d'accompagnement de proximité dans l'Ariège, la Haute-Garonne, les Hautes-Pyrénées, le Lot, le Tarn et le Tarn-et-Garonne et dont le siège social est sur l'établissement SMR de l'Arbizon, BP 114, 65200 Bagnères-de-Bigorre.

L'UNSA ne s'arrêtera pas là et prévoit d'ores et déjà d'étendre ses sections dans 4 autres régions VYV3.

En savoir +, contactez la Fédération : fdunsasante@orange.fr



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)

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 !

Carte MEMO

Maladie - Maladie Professionnelle Accident du Travail - Privé

Secteur Privé

DEFINITIONS :

La Maladie : toute maladie non liée directement au travail, qu'elle soit aiguë ou chronique qui nécessite un arrêt de travail pour être reconnue.

La maladie professionnelle : maladie directement causée par l'exposition à un risque lié au travail ou aux conditions dans lesquelles le travail est effectué. Pour être reconnue elle doit figurer sur la liste officielle des maladies professionnelles ou être reconnue par la CPAM après expertise médicale.

L'accident du travail : un accident du travail est un événement soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail, ayant entraîné une lésion corporelle chez le salarié.

Droits et obligations du salarié en arrêt maladie

- Envoyer l'avis d'arrêt de travail dans un délai de 48 h à la CPAM et à l'employeur ;
- Observer les prescriptions du praticien ;
- Se soumettre aux contrôles organisés par le service médical de la sécurité sociale ;
- Respecter les heures de sortie autorisées par le praticien ;
- S'abstenir d'exercer toute activité non autorisée (les élus locaux peuvent toutefois poursuivre l'exercice de leur mandat, sous réserve de l'accord formel de leur praticien) ;
- Informer sans délai la caisse de toute reprise d'activité intervenant avant la fin de l'arrêt de travail.

Droits et obligations de l'employeur

- Établissement de l'attestation de salaire à l'attention de la CPAM du domicile du salarié. Cette attestation permet à la CPAM de calculer les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) qu'elle doit au salarié.
- Respect de l'arrêt de travail
- Gestion de la fin de l'arrêt de travail

En savoir +, appelez-nous !



Carte MEMO

Prestation CGOS Chèques vacances :

Secteur Public

Saviez-vous que vous pouvez bénéficier de chèques permettant le paiement des frais occasionnés par vos vacances, vos activités culturelles et de loisirs ?

Pour qui ? Contractuels, titulaires.

2 possibilités d'obtenir des « Chèques-Vacances » :

- Constituer une épargne,
- Acheter directement les Chèques-vacances.

Montant : en fonction du quotient familial. La prestation est cumulable pour un couple de professionnels hospitaliers.

Jusqu'à 560	50% dans la limite de 230€	De 910,01 à 1010	40% dans la limite de 150€
De 560,01 à 710	50% dans la limite de 210€	De 1010,01 à 1150	30% dans la limite de 130€
De 710,01 à 810	50% dans la limite de 190€	De 1150,01 à 1496	30% dans la limite de 110€
810,01 à 910	40% dans la limite de 170€	Supérieur à 1496	20% dans la limite de 60€

Date limite : 31 octobre 2026

Comment utiliser les Chèques-Vacances ?

Hébergement, Restauration, Voyages et transports, Loisirs, loisirs sportifs et culture (...)

Vous souhaitez un accompagnement dans vos démarches ou pour transmettre votre demande de prestation en ligne ? Appelez-nous !





Carte MEMO

Prestation CGOS : CESU « Multiservices »

Secteur Public

Nouveau : Depuis avril 2026, vous pouvez bénéficier de chèques CESU « Multiservices » par le biais du CGOS.

Vous pouvez utiliser ces chèques pour le paiement de services à la personne effectués au domicile :

	Deux commandes par an	Une commande par an
Jusqu'à 810	50 % dans la limite de 75 €	50 % dans la limite de 150 €
De 810,01 à 910	45 % dans la limite de 67,50 €	45 % dans la limite de 135 €
De 910,01 à 1010	40 % dans la limite de 60 €	40 % dans la limite de 120 €
De 1010,01 à 1150	35 % dans la limite de 52,50 €	35 % dans la limite de 105 €
Supérieur à 1150	30 % dans la limite de 45 €	30 % dans la limite de 90 €

Date limite pour commander cette prestation : 30/11/2026

Connaissez-vous les offres du CGOS ?
Retrouvez toutes les prestations directement dans votre espace personnel du CGOS !

Vous souhaitez des précisions ou un accompagnement dans les démarches afin d'accéder à votre espace personnel du CGOS ? Appelez-nous !



Carte MEMO

Le dispositif légal de maintien de salaire, entre protection minimale et garanties conventionnelles - Privé

Secteur Privé

Pendant la période d'arrêt, la Sécurité Sociale verse des indemnités journalières (IJSS). Ces sommes compensent en partie la perte de salaire.

En complément, l'employeur peut être tenu de verser une indemnité supplémentaire afin d'assurer un maintien partiel du salaire, sous certaines conditions prévues par la loi. S'il existe un régime de prévoyance, le salarié peut également percevoir des prestations complémentaires, selon les garanties prévues par le contrat.

Conditions pour bénéficiaire du maintien légal de salaire en cas de maladie ?

Tout salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour de l'arrêt de travail peut bénéficier d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS), versée par l'employeur.

Cette indemnisation est subordonnée à l'existence d'une incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, dûment constatés par un certificat médical.

Pour en bénéficiaire, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

Justifier son absence auprès de l'employeur dans un délai de 48 heures, en transmettant un certificat médical ou un avis d'arrêt de travail ;
Être pris en charge par la Sécurité sociale et percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).

Le mécanisme de subrogation

Dans certains cas, la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) verse les indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS) directement à l'employeur, au lieu de les verser au salarié. L'employeur reverse ensuite l'intégralité de la rémunération au salarié, en incluant les IJSS et l'indemnité complémentaire.

Délai de carence : Le point de départ de l'indemnisation complémentaire dépend de la nature de l'arrêt :

Accident du travail (AT) ou maladie professionnelle (MP) : l'indemnisation complémentaire commence dès le premier jour d'absence, sans délai de carence.

Maladie, accident non professionnel ou accident de trajet : un délai de carence légal de 7 jours s'applique. L'indemnisation complémentaire débute donc à partir du 8^e jour d'arrêt.

ATTENTION particularité des salariés d'Alsace Moselle (article L. 1226-23 du Code du travail)

En savoir +, appelez-nous !



NOUVEAU

**Venez nous suivre
sur notre chaîne Youtube
de la Fédération !**



Venez découvrir les différents réseaux sociaux de l'UNSA Santé et 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 !**



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

**SUIVEZ-
NOUS...**



Flashez-moi!



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