

Echo



de l'Unsa Santé & Sociaux Public et Privé

Élections professionnelles 2026

Connaissez-vous vos instances de représentation du personnel ?

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

- Organigramme de la Fédération UNSA Santé

03



Actualités

- Secteur Privé / Public

04



Focus juridique

- Secteur Public
- Secteur Privé

07



Spécial élections professionnelles

- Vos instances de représentation du personnel !

11



Les « + » de l'UNSA

- Présentation de la commission développement de la Fédération

16



Fédération

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

18



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 : Mars 2026

Edito

Yann LE BARON
Secrétaire National



Cher.e.s Collègues, Cher.e.s Ami.e.s,

Actuellement, 3 sujets mobilisent votre Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé.

1) Pour commencer la question de la PSC de la Fonction Publique Hospitalière, pour laquelle vos représentants UNSA du groupe de négociation sont mobilisés, chaque jour, pour obtenir le meilleur accord possible.

Notre obligation de discrétion dans la négociation nous impose de ne pas anticiper la diffusion d'éléments qui ne sont pas stabilisés.

Soyez tous assurés que notre ligne de négociation avec le Ministère et ses représentants reste la même : Le panier de soins le plus élevé possible (avec gratuité ou participation minimale des fonctionnaires et agents publics) couplé avec une prévoyance capable de répondre aux attentes et enjeux de notre Fonction Publique.

Naturellement, dès que les axes principaux de cette négociation seront véritablement sur la table, nous reviendrons vers vous afin d'avoir vos avis et prendre une décision conforme à notre démocratie interne.

Aucune décision ne sera prise sans avoir recueilli le vote préalable de nos instances internes.

2) Deuxièmement, nous voulons aborder, avec vous, une autre négociation qui se mène actuellement au sein du Ministère de la Fonction Publique. Il s'agit de la question du décret sur les ASA pour événements familiaux qui doit permettre l'harmonisation des trois versants de la Fonction Publique.

Cette négociation s'impose à nous au travers de l'art. 45 de la Loi TFP qui doit faire l'objet d'un décret pour lequel le Conseil d'État a fait une injonction de publication avant le 10 juin de cette année.

Immédiatement la délégation de l'UNSA Fonction Publique (dont l'un des membres représente la Fédération UNSA Santé & Sociaux Public et Privé) est montée au créneau avec force et vigueur afin que la convergence des différents versants ne soit pas le prétexte à un amoindrissement des droits. Les questions qui se posent portent principalement sur les gardes d'enfants malades, les heures dites de grossesse, l'allaitement, etc. À la veille de l'ouverture des questions relatives à l'accord d'Égalité Professionnelle Femme / Homme ce type de remise en cause est intolérable pour vos représentants.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des évolutions de ces négociations au travers d'une circulaire fédérale dès que nous en saurons plus.

3) Et enfin pour finir cet Édito nous voulions vous parler de NOS Élections. Nous disons NOS car il y a bien entendu les élections de la Fonction Publique en décembre 2026 mais également toutes les élections de nos camarades des secteurs privés dans le cadre des renouvellements de leurs CSE.

C'est pourquoi durant cette année 2026 votre magazine a fait le choix d'un fil rouge « spécial élections » afin d'accompagner toutes nos ambitions vers l'amélioration de nos résultats. Vous aurez donc plusieurs articles dans chaque numéro traitant de ce sujet essentiel.

Bien entendu votre Fédération se tiendra aux côtés de toutes et de tous afin de vous accompagner dans les différents process électoraux, mais également pour ce

qui concerne le nécessaire soutien des différents éléments de vos campagnes.

Pour la Fonction Publique Hospitalière (1 200 000 votants au même moment) le Comité Élections prépare la campagne et les différents éléments qui seront arbitrés par le Bureau National. Puis, comme il y a 4 ans, les militants se répartiront le travail des livraisons sur tout le territoire métropolitain pour une proximité toujours plus grande.

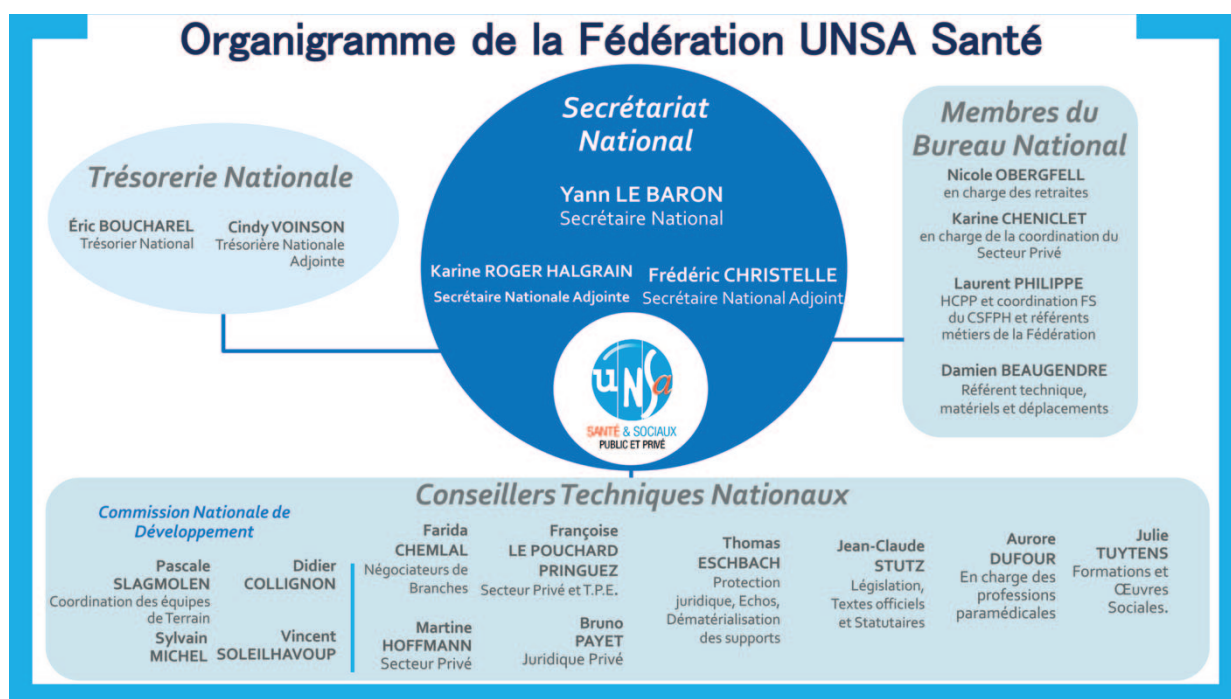
Cette année est donc très chargée et source de nombreuses inquiétudes. Le Bureau National est confiant car nous savons votre travail permanent sur l'ensemble de nos territoires et nous voyons votre développement qui chaque jour porte ses fruits.

Bien entendu, les tensions sont importantes car les enjeux sont grands. Osons, toutes et tous ensemble, le pari de la confiance... La confiance dans notre travail collectif ! La confiance dans nos amitiés militantes ! La confiance en l'UNSA !

Tout au long de cette année nous avons la certitude de vos réussites qui forgeront la réussite de Votre Fédération. Les Victoires seront nombreuses à célébrer et ce ne sera que justice pour vous Toutes et Tous !

Amitiés syndicales et sincères, je vous remercie pour votre confiance.

Yann LEBARON – Secrétaire National





Harcèlement moral institutionnel

Interview de Christian BOS

1. Monsieur Christian BOS pouvez-vous vous présenter ainsi que votre Groupe?

Je suis le fondateur et directeur du Groupe MAÂT, qui réunit plusieurs organismes spécialisés dans les relations sociales, la prévention des risques professionnels, la formation et la qualité de vie au travail : l'IEDRS (Institut Européen pour les Développement des Relations Sociales), l'ISERP (l'Institut Supérieur des Enquêteurs en Risques Professionnels) le GERP (Groupement d'Enquêteurs en Risques Professionnels) et l'ENERP (Ecole Nationale des Enquêteurs en Risques Professionnels).

Avant de créer ces structures, j'ai exercé plus de dix ans en tant que juge à la chambre sociale, fonction que j'occupe toujours. Cette expérience m'a permis de développer une compréhension fine des problématiques humaines en entreprise, de la complexité des comportements et des dynamiques relationnelles au travail.

Depuis 2012, j'accompagne les organisations, entreprises privées, administrations publiques, associations et structures syndicales à travers la formation, l'audit, le conseil et la médiation. Je suis Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP habilité) ainsi que médiateur agréé auprès des institutions juridiques françaises et luxembourgeoises.

À travers le Groupe MAÂT, j'ai souhaité rassembler des expertises complémentaires pour offrir une réponse globale aux enjeux humains des organisations, qu'il s'agisse de gestion des conflits, de formation des enquêteurs, d'accompagnement managérial ou de développement des relations sociales.

2. Quelle jurisprudence a élargi la notion de harcèlement moral ?

Par un arrêt de la cour de cassation du 21 janvier 2025 (dans l'affaire "France Télécom"), clairement consacré à la notion de **harcèlement moral institutionnel**.

Dans cet arrêt, la Cour précise que la dégradation des conditions de travail peut résulter non pas d'actes individuels isolés mais d'une **politique managériale ou d'une stratégie d'entreprise**.

La Cour de cassation indique que les auteurs n'ont pas besoin de connaître individuellement chaque salarié pour que la qualification de harcèlement moral soit retenue; il suffit que la politique appliquée produise des effets délétères sur un groupe ou l'ensemble des salariés.

Cette jurisprudence illustre la volonté du législateur et de la Cour de donner au harcèlement moral la portée la plus large possible, en reconnaissant que la souffrance au travail peut être systémique et institutionnelle.

3. Comment peut-on définir le harcèlement moral institutionnel ?

Le harcèlement moral institutionnel désigne une forme de harcèlement qui ne provient pas d'un individu isolé, mais d'une **organisation du travail, d'une politique managériale ou de pratiques collectives mises en place par l'entreprise, volontairement ou non**.

4. Quels pourraient être les comportements constitutifs de harcèlement moral institutionnel ?

On peut identifier plusieurs types de comportements ou pratiques organisationnelles susceptibles d'être constitutifs de harcèlement moral institutionnel :

Gestion RH :

- Réorganisations répétées sans justification réelle, créant une insécurité permanente.
- Sous-effectifs organisés de manière durable.
- Charge de travail volontairement excessive ou augmentation brutale des exigences .

Management et contrôle :

- Pressions managériales constantes visant à pousser à la faute ou à provoquer un départ.
- Suivi des performances exclusivement basé sur la sanction.
- Mise à l'écart systématique de certaines catégories de salariés ou services.



Autres pratiques :

- Méthode de "management par la peur".
- Absence persistante de réaction de la direction face à des comportements déviants connus.
- Mise en concurrence excessive ou malsaine entre salariés ou équipes.

Ce qui caractérise le harcèlement institutionnel : **c'est le système**, pas une seule personne

5. Y a-t-il des signes d'un harcèlement moral au sein d'une entreprise ?

Signaux faibles Les premiers indicateurs	Signes liés aux personnes	Signes organisationnels	Signaux forts Alerte majeure
Multiplication des arrêts maladie courts et rapprochés. Turn-over plus élevé dans une équipe spécifique.	Isolement d'un salarié ou d'un groupe. Salariés en pleurs, anxieux ou exprimant une perte de confiance.	Management imprévisible ou agressif. Objectifs modifiés fréquemment et sans justification.	Dépressions, burn-outs, arrêts longue durée. Dénonciations explicites de harcèlement. Dégradation générale du climat social.

6. Quel peut-être le rôle des Instances Représentatives du Personnel dans ces situations ?

Les instances représentatives du personnel (IRP) jouent un rôle dans **la prévention, la détection et le traitement des situations de harcèlement moral**, qu'il soit individuel ou institutionnel.

Leurs principaux rôles :

Information et veille	Prévention	Accompagnement et protection	Participation aux enquêtes et audits
Recevoir les alertes et signalements des salariés. Participer à l'évaluation des risques psychosociaux.	Proposer et participer à des actions de prévention. Contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie au travail.	Soutenir et protéger les salariés qui se sentent victimes de harcèlement mais également accompagner les présumés harceleurs. Assurer le suivi des mesures correctives et le respect des procédures.	Être associés lors d'enquêtes internes ou audits sur le harcèlement moral. S'assurer que les pratiques managériales respectent les obligations légales et réglementaires.

Encore faut-il que ces élus soient formés.



Nos référents de branche UNSA : Laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers

La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé est désormais représentative au sein de la commission mixte paritaire (CMPPNI) de la branche des laboratoires d'analyses médicales extrahospitaliers (IDCC 959).

Nos missions :

- Négociations d'accords pour la branche
- Interprétation de la convention collective lorsqu'il y a divergence de point de vue entre l'employeur et le salarié.

Des travaux importants, portant notamment sur la révision de la convention collective, sont en cours.

Nos ambitions :

Représenter et défendre les intérêts de tous les salariés de la branche.

La Fédération UNSA Santé et Sociaux Public et Privé a mandaté pour la représenter :

- M^{me} GUSTAVE Laetitia, technicienne Cerballiance (Centre Val de Loire),
- Mr LENORMAND Philippe, superviseur Cerballiance (Normandie Ouest).

Contact : unsalaboratoires@gmail.com

Suivez nos référents de branche sur Facebook : **UNSA Laboratoire**

Secteur Public



Comment ouvrir vos droits CGOS 2026 ?

Allez sur votre espace personnel du CGOS afin de mettre à jour vos informations ou constituer votre dossier pour ouvrir vos droits au titre de 2026 et bénéficier des prestations sociales au plus tôt !

Comment utiliser votre Espace CGOS ?

Sur votre espace personnel, vous pourrez :

- Découvrir les prestations dont vous pouvez bénéficier,
- Télécharger vos formulaires de prestations et les adresser directement au CGOS par le biais de la rubrique « Nous contacter »,
- Commander directement en ligne :
 - Des « titres-culture »,
 - Des « offres vacances »,
 - De la « billetterie loisirs »,
 - Des « avantages conso »...
- Suivre vos demandes de prestations et connaître les montants,
- Demander un renseignement juridique (...).

Vous souhaitez un accompagnement dans vos démarches ou pour transmettre votre demande de prestation en ligne ? Rapprochez-vous de votre représentant UNSA de proximité !

Nous sommes formés et administrateurs au CGOS.



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



Secteur Privé

Suppression de la limite de trois mandats consécutifs pour les élus de CSE

La loi en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et de l'évolution du dialogue social, définitivement adoptée le 15 octobre 2025, met fin à la limitation du nombre de mandats pour les élus CSE.

Dès septembre 2017, l'UNSA s'était positionnée contre cette mesure de limitation à 3 mandats successifs des élus dans les entreprises.

L'UNSA n'avait eu de cesse de dénoncer les effets néfastes de cette limitation, en particulier sur la qualité du dialogue social, l'engagement et l'attractivité du mandat.



Secteur Public

La disponibilité



« La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors de son établissement, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite ». Cependant, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une disponibilité au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle, il conserve, pendant une durée maximale de 5 ans, ses droits à l'avancement, cette période est assimilée à des services effectifs dans le corps. (art 62 loi 86-33).

Il existe deux modalités de disponibilité : la disponibilité d'office et la disponibilité sur demande. Dans les 2 cas, la disponibilité est toujours prononcée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Dans certains cas, l'avis de la CAPL est requis sous peine de nullité de procédure.

➤ **La disponibilité sur demande :**
Motifs et durée

Vous pouvez demander une disponibilité pour :	Par période maximale de	Durée max de la mise en disponibilité
Adoption via un agrément pour un déplacement DOM ou étranger D	6 semaines	-
Élever un enfant de moins de 8 ans D	3 ans	Tant que l'enfant à moins de 8 ans
Donner des soins au conjoint, à un enfant, à un ascendant gravement malade ou accidenté D	3 ans	Sans limitation
Si le conjoint, l'enfant ; l'ascendant est atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne D	3 ans	Sans limitation
Suivre son conjoint astreint à résider loin de l'hôpital D	3 ans	Sans limitation
Pour exercer un mandat d'élu local D	Durée du mandat	
Études ou recherches d'intérêt général F	3 ans	6 ans
Convenances personnelles F	5 ans	10 ans sur la carrière
Activité dans un organisme international F	5 ans	-
Créer ou reprendre une entreprise F	2 ans	2 ans

D Disponibilité accordée de droit - **F** Disponibilité facultative accordée sous réserve des nécessités du service.

➤ La disponibilité pour convenances personnelles

Le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 supprime l'obligation pour les fonctionnaires sollicitant le renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans de réintégrer leur administration pendant 18 mois avant un nouveau départ en disponibilité.

➤ La disponibilité accordée pour exercer une activité dans une entreprise publique ou privée

Le fonctionnaire qui souhaite exercer une activité privée lucrative pendant sa disponibilité doit en informer par écrit son établissement qui saisira la commission de déontologie de manière obligatoire ou facultative selon les cas.

Les fonctionnaires qui cessent de manière définitive ou temporaire leurs fonctions ne se voient pas opposer une impossibilité de principe à exercer une activité privée lucrative. Il convient cependant de veiller à ce que celle-ci ne soit pas incompatible avec leurs précédentes fonctions, tant sur le plan pénal que sur le plan déontologique.

Si le fonctionnaire est tributaire d'un engagement de servir, il doit justifier de 4 années de services effectifs depuis sa titularisation dans la Fonction Publique au titre duquel cet engagement a été souscrit.

➤ La disponibilité accordée pour créer ou reprendre une entreprise au sens des articles L.5141-1, 2 et 5 du code du travail.

Cette mise en disponibilité ne peut excéder deux ans. Elle est cumulable avec la disponibilité pour convenances personnelles dans la limite de 5 années lorsqu'il s'agit de la première demande.

Si le fonctionnaire est tributaire d'un engagement de servir, il doit justifier de 4 années de services effectifs depuis sa titularisation dans la Fonction Publique au titre duquel cet engagement a été souscrit.

Cas particulier

La mise en disponibilité est également accordée de droit, sur demande du fonctionnaire si l'emploi de celui-ci a été supprimé et qu'il n'a pu faire l'objet de mesures de reclassement prévues par l'article 93 de la loi du 9 janvier 1986.

➤ Contrôle de l'activité du fonctionnaire

L'agent mis en disponibilité doit pouvoir justifier à tout moment que son activité et sa situation correspondent réellement aux motifs pour lesquels il a été placé dans cette position (par exemple élever un enfant).

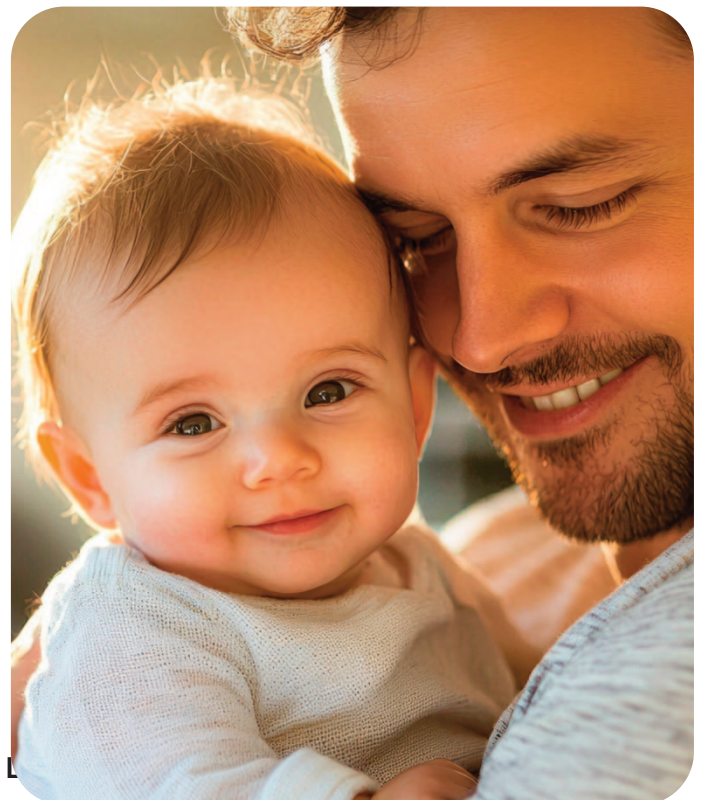
➤ Prolongation et réintégration

Le fonctionnaire en disponibilité doit, 2 mois avant l'expiration de la période en cours, solliciter soit le renouvellement de sa disponibilité, soit sa réintégration. Attention ! Cet oubli permet à l'établissement de le rayer des cadres sans obligation de le contacter afin de connaître ses intentions. Néanmoins, cette disposition doit être précisée dans l'acceptation de la disponibilité.

Lorsque la disponibilité n'a pas excédé 3 ans, la réintégration est de droit à la première vacance et dans l'ordre des demandes exprimées mais uniquement dans l'établissement d'origine. Le refus de réintégration d'un fonctionnaire alors qu'il y a un poste vacant, entraîne un dédommagement pécuniaire jusqu'à sa réintégration.

Le fonctionnaire qui ne peut être réintégré faute de poste vacant est maintenu en position de disponibilité jusqu'à sa réintégration et au plus tard jusqu'à ce que 3 propositions lui aient été faites. Le refus successif des 3 postes proposés peuvent donner lieu à son licenciement.

Néanmoins, depuis le 24 février 2016, une décision du Conseil d'état (n°380116) dispose : Si le fonctionnaire refuse un emploi répondant aux conditions définies par les dispositions statutaires applicables, il n'est pas involontairement privé d'emploi, ce qui justifie l'absence d'indemnisation dès la 1^{ère} proposition d'emploi. L'indemnisation est due en revanche si le refus résulte de motifs indépendants de sa volonté.



Elle est généralement prononcée à l'expiration d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée sous certaines conditions dès lors qu'il ne s'agit pas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de service. Elle ne peut être prononcée que si le fonctionnaire ne peut pas dans l'immédiat être reclassé.

Le fonctionnaire qui refuse l'emploi qui lui est proposé à l'expiration d'un détachement ou d'une mise hors cadre ou qui ne peut être réintégré faute de vacance à l'issue d'une période de détachement ou de disponibilité sur demande est placé également en disponibilité d'office.

➤ Durée de la disponibilité d'office

Elle ne peut excéder une année renouvelable à deux reprises si elle est prononcée en complément des droits sociaux.

Toutefois si à l'expiration de la 3^{ème} année de disponibilité le fonctionnaire est inapte à reprendre son service mais qu'il résulte de l'avis du comité médical départemental qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité pourra alors faire l'objet d'un 3^{ème} et dernier renouvellement.

ATTENTION ! À l'expiration de cette durée globale le fonctionnaire doit être soit réintégré dans son emploi, soit admis à la retraite, ou enfin s'il n'a pas droit à pension, rayé des cadres par licenciement.

Dans les autres cas, la mise en disponibilité d'office n'est pas limitée dans le temps, elle peut donc durer jusqu'à la réintégration effective de l'intéressé ou son licenciement.



➤ Situation particulière du fonctionnaire en disponibilité d'office.

Le fonctionnaire peut, lorsqu'il s'agit d'une disponibilité d'office consécutive à un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, bénéficier des prestations en espèces prévues par le régime général de la sécurité sociale. Elles sont versées par l'établissement employeur. Les agents placés en disponibilité d'office faute de poste vacant à l'issue d'une période de disponibilité ou de détachement doivent être considérés comme involontairement privés d'emploi, et peuvent dès lors, bénéficier de l'allocation pour perte d'emploi.

➤ Le maintien du droit à l'avancement

Cette disposition de mars 2019 prévoit que le fonctionnaire placé en disponibilité qui exerce une activité professionnelle conserve ses droits à l'avancement d'échelon et de grade dans la limite de 5 ans.

Est considérée pour ce droit, toute activité lucrative salariée ou indépendante exercée à temps complet ou à temps partiel et qui :

- Pour une activité salariée, correspond à une quotité de travail minimale de 600 heures par an
- Pour une activité indépendante, a procuré un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider 4 trimestres d'assurance vieillesse en application des dispositions du code de la sécurité sociale (article R.351-9).

Pour la création ou la reprise d'entreprise intervenant au titre de la disponibilité, aucune condition de revenu n'est exigée

Le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 simplifie les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité.

Il n'est plus nécessaire de transmettre les pièces justificatives une fois par an, au plus tard le 31 mai de chaque année suivant le premier jour de placement en disponibilité.

ATTENTION ! Ces dispositions s'appliquent depuis le 7 décembre 2025, date d'entrée en application du décret susmentionné, à la fois pour les renouvellements et les nouvelles demandes de disponibilité.

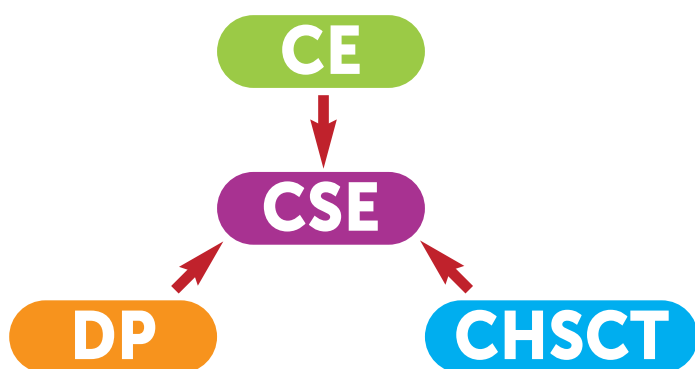
Références réglementaires :

- Loi 86-33 et loi 83-634
- Décret 88-976 du 13 octobre 1988
- Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025

Vos instances de représentation du personnel !



Secteur Privé



CE : Comité d'Entreprise
DP : Délégués du Personnel
CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité, des Conditions de Travail

➤ Créé par les ordonnances du 22 septembre 2017, le CSE est mis en place dans toutes les entreprises concernées depuis le 1^{er} janvier 2020. Ses attributions évoluent en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Comité Social et Économique (CSE)

➤ Le CSE : obligatoire dans quelles entreprises ?

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs. Lorsque les conditions sont réunies, c'est à l'employeur qu'il appartient de prendre l'initiative d'organiser les élections au CSE.

La durée du mandat des représentants élus du personnel au CSE est fixée à 4 ans maximum.

➤ Attributions du CSE

Le CSE a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives :

- à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise
- à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

➤ Le rôle social et culturel du CSE

Le rôle social et culturel du comité social et économique tend à faciliter l'accès aux loisirs, aux vacances et à la culture à l'ensemble des salariés ainsi qu'à leur famille.

➤ Composition du CSE : ce qu'il faut savoir

Le comité social et économique se compose de l'employeur ou de son représentant dûment mandaté et de la délégation du personnel intégrant un nombre de membres déterminé par un décret en Conseil d'Etat.

Il faut savoir que le nombre de membres du CSE peut être modifié par l'intermédiaire d'un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales concernées lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral. L'employeur assure la présidence de cette instance et peut être assisté par trois collaborateurs.

La délégation du personnel : Membres élus titulaires et autant de membres élus suppléants ainsi que d'un représentant syndical au CSE par organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement.

Ce représentant syndical a voix consultative, comme les assistants de l'employeur, il ne vote pas mais peut prendre la parole.

➤ Représentants de proximité

Parallèlement au comité social et économique (CSE) les ordonnances Macron ont créé les représentants de proximité (Non obligatoire).

Organisation adaptée aux réalités des sites, établissements ou unités décentralisées, notamment dans les grandes structures.

Néanmoins, elles ne donnent aucune définition légale du représentant de proximité. Les représentants de proximité sont un véritable relais du CSE au niveau local.

Leur rôle est d'assurer une proximité des représentants du personnel avec les salariés afin de recueillir et faire remonter les contestations individuelles et collectives qui existent au niveau local.

Les représentants de proximité sont :

- soit des membres du CSE ;
- soit des personnes désignées par le CSE pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Les attributions des représentants de proximité et leurs modalités de fonctionnement sont déterminées par l'accord collectif qui les institue, en fonction des besoins dans l'entreprise, en matière de représentation du personnel.

➤ Les différentes commissions du CSE prévues par les ordonnances

Les ordonnances Macron prévoient plusieurs commissions du CSE.

La première est la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) qui est obligatoire dans les sociétés de plus de 300 salariés, les établissements distincts d'au moins 300 salariés et les établissements SEVESO.

D'autres commissions sont également prévues en l'absence d'accord d'entreprise. Leur mise en place dépend essentiellement du nombre de salariés.

- la commission économique,
- la commission de la formation,
- la commission d'information et d'aide au logement,
- la commission de l'égalité professionnelle

Un accord d'entreprise peut prévoir des commissions supplémentaires à celles prévues par la loi. Ex : Commission Prévoyance-Mutuelle

Référént CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L2314-1 al. 4

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le référent de l'entreprise est chargé « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Ce libellé englobe une dimension de prévention aussi bien primaire que secondaire, étant rappelé que la loi impose de privilégier l'évitement des risques à la source (L4121-1 s).



Vos instances de représentation du personnel !

Secteur Public

L'année 2026 va être celle du renouvellement général des instances représentatives du personnel (CSE-CAP et CCP) dans les 3 versants de la fonction publique.

La date du scrutin fixée au 10 décembre 2026 constitue un rendez-vous majeur de la vie collective dans la fonction publique.

En effet, ces élections professionnelles permettent à chaque agent de participer à la désignation de ses représentants au sein des instances de dialogue social, qui jouent un rôle essentiel dans les domaines de la prévention des risques professionnels, de la santé au travail et de l'organisation des établissements. Vous trouverez ci-dessous, une présentation synthétique des instances pour lesquelles vous serez sollicité(e) en votre qualité d'électeur ou d'électrice et selon votre situation administrative (fonctionnaire ou contractuel).

Le Comité social d'établissement

Une instance clé au cœur de la fonction publique hospitalière.

Depuis quelques années, le dialogue social dans la fonction publique hospitalière a connu une évolution majeure. Avec la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, une nouvelle instance a vu le jour : le **Comité social d'établissement (CSE)**. Pensé comme un outil de simplification et d'efficacité selon les pouvoirs publics, il redéfinit les règles de concertation entre l'administration et les représentants du personnel.

Une instance issue d'une fusion stratégique

Le CSE est né de la fusion de deux instances auparavant distinctes :

- les comités techniques d'établissement,
- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Dans les établissements dépassant un certain seuil d'effectifs, une formation spécialisée est intégrée au CSE pour traiter spécifiquement ces enjeux.

Qui est concerné ?

Le CSE concerne l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique hospitalière. Il est instauré dans tous les établissements de santé publics, les établissements sociaux et médico-sociaux publics, ainsi que dans les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

Une organisation structurée en fonction des effectifs et/ou des risques

Dans chaque établissement, un CSE est obligatoirement créé.

Lorsque l'effectif dépasse **200 agents**, une **formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** est mise en place de plein droit. En dessous de ce seuil, sa création reste possible si des risques professionnels particuliers le justifient.

Par ailleurs, **des formations spécialisées de site** peuvent être instituées pour des services exposés à des risques spécifiques, notamment lorsqu'ils sont implantés sur un même site géographique. Ces formations restent rattachées au CSE et peuvent être créées à la demande de la majorité de ses membres.

Une composition représentative

Le CSE réunit :

- un président,
- des représentants de l'administration,
- des représentants du personnel.

Le nombre de représentants du personnel titulaires varie de 3 à 15, selon les effectifs, avec un nombre équivalent de suppléants.

Dans les formations spécialisées, la représentation du personnel est rappelée à l'identique, garantissant une continuité dans les travaux et les avis rendus.



➤ Des représentants élus et désignés

Les représentants du personnel sont **élus pour quatre ans**, au scrutin de liste, selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Pour les formations spécialisées, les organisations syndicales désignent leurs représentants parmi les titulaires et suppléants du CSE, avec une liberté élargie pour le choix des suppléants, qui peuvent être extérieurs aux élus.

➤ Des compétences larges et structurantes

Le **CSE** est un lieu central de débat et de consultation. Chaque année, il se prononce notamment sur :

- les orientations stratégiques de l'établissement
- la programmation de ses travaux,
- l'évolution des politiques de ressources humaines,
- les orientations présentées dans le rapport social unique.

La formation spécialisée, quant à elle, joue un rôle déterminant dans la prévention et l'amélioration des conditions de travail. Elle est consultée sur :

- la santé physique et mentale des agents,
- l'hygiène et la sécurité,
- l'organisation du travail et le télétravail,
- l'introduction de nouvelles technologies,
- les projets d'aménagements impactant les conditions de travail,
- les plans de gestion de crise,
- l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

➤ Une articulation claire entre le CSE et les formations spécialisées

Lorsque la formation spécialisée n'existe pas, le **CSE exerce directement ses compétences** en matière de santé et de sécurité.

Le CSE reste, dans tous les cas, **l'instance décisionnelle centrale** : il peut être consulté directement sur des sujets relevant normalement de la formation spécialisée, et son avis peut s'y substituer dans certaines situations.

Les formations spécialisées de site, quant à elles, interviennent exclusivement sur leur périmètre géographique.

➤ Un fonctionnement encadré et protecteur

Les représentants du personnel bénéficient de **droits spécifiques** pour exercer leur mandat : autorisations d'absence, temps de préparation, formations obligatoires en matière de dialogue social et de santé au travail.

Le CSE se réunit au moins **une fois par trimestre**, et davantage si les circonstances l'exigent. Les formations spécialisées suivent le même rythme minimal. Les débats ne sont pas publics, mais les **avis rendus sont portés à la connaissance de l'ensemble des agents**, garantissant transparence et information.

➤ Un pilier du dialogue social hospitalier

En réunissant les enjeux sociaux, organisationnels et de santé au travail au sein d'une même instance, le Comité social d'établissement s'impose aujourd'hui comme un acteur incontournable du fonctionnement des établissements hospitaliers publics

CAP

Instance de défense individuelle :

Connaissez-vous les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ?

Pour qui ? Professionnels titulaires.

Quelles attributions ?

Elles s'occupent systématiquement des décisions individuelles défavorables concernant :

- Un refus de titularisation, de congés de formation professionnelle et syndicale, d'une demande de formation de préparation à un concours, d'une demande de formation professionnelle inscrite au plan de formation (Institutionnel), d'une demande d'une période de professionnalisation,
- Des décisions dispensant un fonctionnaire de l'obligation de service issue d'une formation professionnelle,
- Le licenciement,
- La discipline,
- La retraite pour inaptitude,
- (...)



À la demande du professionnel, elles peuvent se réunir pour :

- Refus : d'accorder un temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel, d'accorder une démission, d'une demande de mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF), d'accorder un congé au titre du Compte Epargne-Temps (CET), de demande (ou de renouvellement) de télétravail, d'accorder une autorisation d'absence pour participer à une préparation à un concours ou à une formation professionnelle,
- Disponibilité,
- Révision du compte-rendu de l'entretien professionnel,
- Décision d'une procédure de reclassement (Santé),
- (...)

Vous souhaitez saisir cette commission ? Vous souhaitez un accompagnement dans vos démarches ? Appelez-nous !

CCP

Instance de défense individuelle :

Connaissez-vous la Commission Consultative Paritaire (CCP) ?

Pour qui ? Professionnels contractuels de votre département.

Quelles attributions ?

saisie pour les décisions individuelles et les litiges :

Systematiquement pour :

- Refus de congés de formation professionnelle et syndicale, d'une demande de formation de préparation à un concours,
- Licenciement,
- Discipline,
- (...)

À la demande du professionnel :

- Refus : d'accorder un congé au titre du Compte Epargne-Temps (CET), un temps partiel ou litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel, une autorisation d'absence pour participer à une préparation à un concours ou à une formation professionnelle,
- Refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation (CPF), d'une demande ou de renouvellement de télétravail, de congés spécifiques,
- Révision du compte-rendu de l'entretien professionnel,
- (...)

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

Présentation de la commission développement de la Fédération

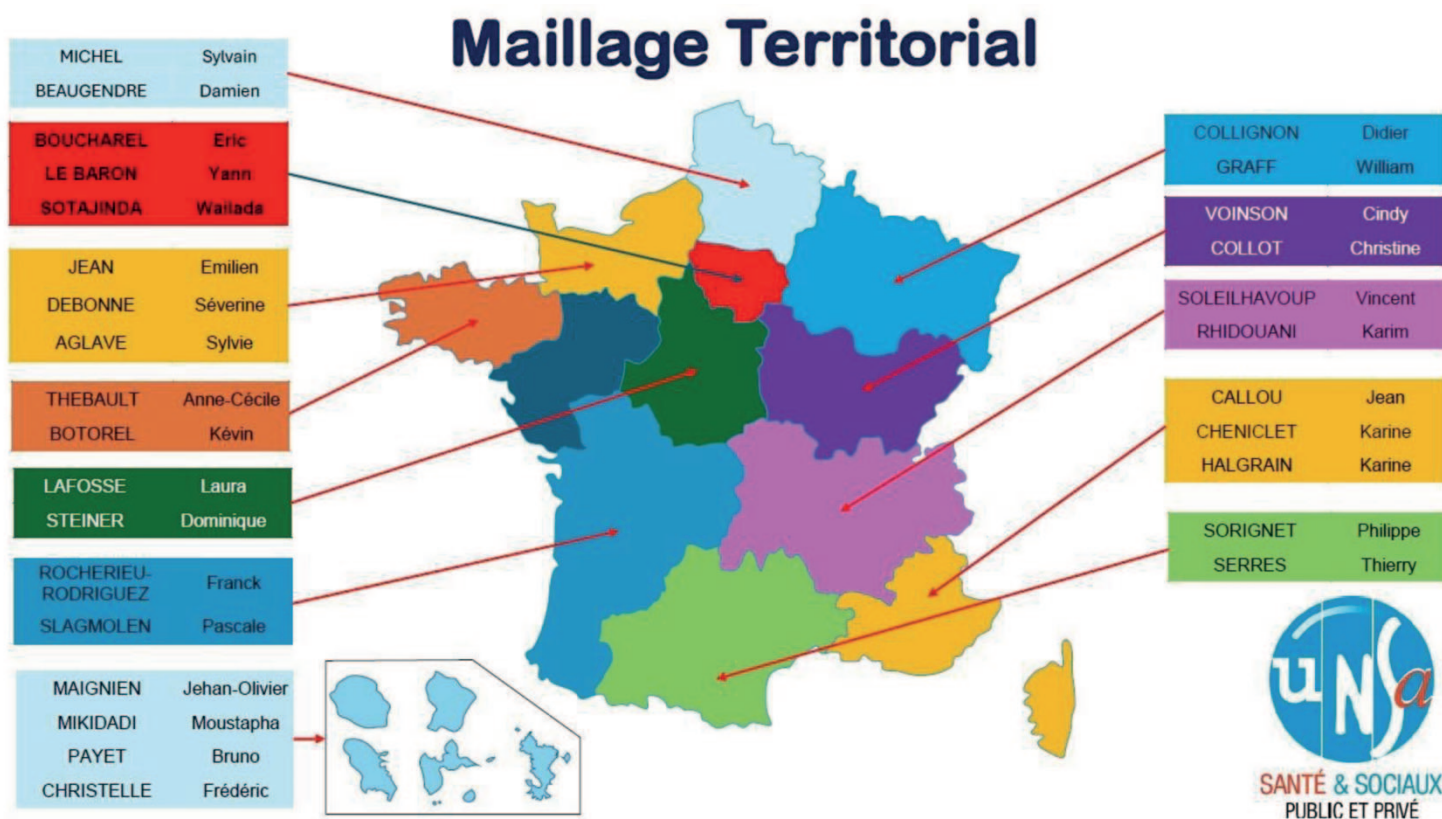
L'UNSA Santé & Sociaux Public et Privé

Une Stratégie de Développement Territorial pour 2026

La Commission Nationale de Développement (ComDev) de la Fédération UNSA Santé & Sociaux coordonne une stratégie visant à renforcer la présence de la Fédération UNSA Santé & Sociaux dans les secteurs Public et Privé. Cette dynamique est portée par une équipe nationale (Sylvain Michel, Didier Colignon, Vincent Soleilhavoup et Pascale Slagmolen) et des référent(e)s régionaux.

1. Un Maillage Territorial en Expansion

L'objectif prioritaire est d'assurer un maillage territorial le plus complet possible via la création de syndicats/sections et Unions Départementales (UD).



L'état des lieux au début de cette année 2026 montre une progression constante des créations d'UD et de syndicats / sections sur l'ensemble du territoire national et des DOM-TOM.





2. Des Objectifs Ciblés par Secteurs

Secteur Privé : Augmenter la représentativité dans les branches de l'hospitalisation privée (FHP), des Établissements Français du Sang (EFS) et des Centres de Lutte Contre le Cancer (CLCC). L'effort se porte également sur les cabinets médicaux, dentaires, les cabinets de prothésistes dentaires, les laboratoires et le secteur médico-social (Conventions 51 et 66).

Secteur Public : L'enjeu majeur est l'obtention d'un 2^{ème} siège au CSFPH. La représentativité reposant sur les résultats des CSE dans plus de 4 500 établissements, l'UNSA mobilise ses forces pour constituer des listes de 8 à 30 candidat(e)s en respectant la proportionnalité Femme-Homme.

3. La Valisette Création : Un Soutien Opérationnel

Pour accompagner les porteurs de projets, la ComDev met à disposition une « Valisette Création » en constante évolution regroupant les outils indispensables au développement local.

Cet outil inclut les documents d'aide à la création (statuts, PV, check-list), des supports de communication (logos, tracts) et un accompagnement matériel avec des colis de « goodies » pour chaque création.

Pour nous joindre : developpementunsasante@gmail.com



Des questions ?

➔ Nous vous apportons des réponses !

Secteur Public

- **Le temps d'habillage et de déshabillage est-il du temps de travail effectif ?**

Réponse :

Selon l'article 5 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 (relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans la fonction publique hospitalière), lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le directeur d'établissement après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (l'article n'a pas été modifié après l'installation des comités sociaux d'établissement), le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.

Dans le cas contraire, ce n'est pas décompté comme du temps de travail.

- **Les agents travaillant uniquement de nuit peuvent-ils bénéficier des 2 jours de repos compensateurs supplémentaires attribués aux agents en repos variable qui travaillent au moins 20 dimanche ou jours fériés pendant l'année civile ?**

Réponse :

Aux termes de l'article 3 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

« La durée annuelle de travail effectif mentionnée au deuxième alinéa de l'article 1^{er} du présent décret est réduite pour les agents soumis aux sujétions spécifiques dans les conditions ci-après :

1° Pour les agents en repos variable, la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 582 heures, hors jours de congés supplémentaires tels que définis à l'article 1^{er}, cinquième et sixième alinéa, du décret du 4 janvier 2002 susvisé. En outre, les agents en repos variable qui effectuent au moins 20 dimanches ou jours fériés dans l'année civile bénéficient de deux jours de repos compensateurs supplémentaires.

2° Pour les agents travaillant exclusivement de nuit, la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 560 heures, hors jours de congés supplémentaires tels que définis à l'article 1^{er}, cinquième et sixième alinéa, du décret du 4 janvier 2002 susvisé. À compter du 1^{er} janvier 2004, la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 476 heures, hors jours de congés supplémentaires tels que définis à l'article 1^{er}, cinquième et sixième alinéa, du décret du 4 janvier 2002 susvisé.

Par ailleurs, selon l'article 4 du décret précité :

« Les agents travaillant exclusivement de nuit ne peuvent prétendre aux réductions de la durée annuelle de travail effectif prévues pour les deux autres sujétions.



Pour les agents qui alternent des horaires de jour et des horaires de nuit, la durée annuelle de travail effectif est réduite au prorata des périodes de travail de nuit effectuées. »

Il en ressort que les agents travaillant exclusivement de nuit ne peuvent pas prétendre aux réductions de la durée annuelle de travail effectif prévues pour les agents en repos variable et en servitude d'internat.

Autrement dit, les agents travaillant exclusivement de nuit ne peuvent pas bénéficier des 2 jours de repos compensateurs supplémentaires prévus pour les agents en repos variable qui travaillent au moins 20 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile.

Selon la jurisprudence du Conseil d'Etat, les agents en repos variable ne sont pas dans la même situation que les agents soumis à d'autres sujétions au regard de l'objectif de réduction du temps de travail. (cf. CE, 30 juin 2006, n° 243766).

Au regard des dispositions de l'article 5 du décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 citées de la jurisprudence précitée du Conseil d'Etat, il faut considérer que les agents travaillant exclusivement de nuit ne peuvent pas bénéficier de la compensation des jours fériés prévue pour les agents en repos variable, même si par ailleurs ils travaillent plus de dix dimanches et jours fériés par an.

En effet, un agent ne peut cumuler des contreparties découlant des deux régimes.

Secteur Privé

- **Mon établissement « absorbe » 2 autres établissements au 1er janvier 26. Nous passons de 200 à 600 salariés. Les prochaines élections étaient prévues fin 2026 pour mon établissement. Que va-t-il se passer au 1^{er} janvier 26 pour le CSE ?**

Réponse :

Il y a 2 situations possibles :

1) si les entreprises absorbées conservent leur autonomie juridique ou deviennent des établissements distincts, alors les membres titulaires du CSE subsistent et poursuivent leurs mandats jusqu'à leur terme ; (L2314-35 C. trav).

2) si les entreprises perdent leur autonomie sans devenir des établissements distincts, alors le mandat des membres élus au CSE prend fin à la date effective de l'absorption.

Situation 2 :

La loi ne prévoit pas d'élections complémentaires de représentants du personnel en cas d'augmentation des effectifs en cours de mandat.

Néanmoins, des élections complémentaires peuvent être organisées à la condition qu'elles soient prévues par un accord collectif unanime, c'est-à-dire signé par tous les syndicats représentatifs présents dans l'entreprise.

Attention : Une élection complémentaire doit désigner des représentants du personnel en plus de ceux dont le mandat est en cours dans l'établissement repreneur, pour la durée des mandats restant à courir.

- **J'ai reçu une convocation pour une mesure disciplinaire suite à un désaccord avec un collègue. Étant actuellement en arrêt maladie, dois-je me rendre à cette convocation ?**

Réponse :

La convocation pour sanction disciplinaire pendant un arrêt maladie du salarié est possible. L'employeur devra toutefois veiller à fixer l'entretien pendant ses heures de sortie autorisée.

Si l'état de santé ne permet pas de déplacement, une attestation du médecin est conseillée.

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

Temps d'habillage et de déshabillage

Secteur Privé



Les temps d'habillage et de déshabillage des salarié(e)s sur leurs lieux de travail sont pris en compte si les 2 conditions suivantes sont respectées :

- Le port d'une tenue de travail par le salarié est **imposé** par la loi ou des dispositions conventionnelles ou le règlement intérieur de l'entreprise ou le contrat de travail.
- L'habillage et le déshabillage sont **réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.**

Lorsque les 2 conditions sont respectées une convention collective ou un accord collectif d'entreprise prévoit :

- Soit d'accorder des contreparties (sous forme de repos ou sous forme financière) aux temps d'habillage et de déshabillage ;
- Soit d'assimiler ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

En l'absence de convention ou d'accord, c'est **le contrat de travail** qui fixe ce choix.

Rappel : Si la tenue de travail est imposée en raison des risques encourus par le salarié, c'est à l'employeur de fournir la tenue au salarié. L'entretien de la tenue de travail est également à la charge de l'employeur.

En savoir +, appelez-nous !



Carte MEMO

Forfait mobilités durables

Secteur Public



Saviez-vous que vous pouvez bénéficier du remboursement des frais engagés pour vos trajets domicile-travail ?

Intitulé : Forfait « mobilités durables ».

Conditions : Il faut utiliser au minimum 30 jours par an :

- Le co-voiturage (passager ou conducteur), et/ou
- Le vélo (ou le vélo à pédalage assisté), et/ou
- La trottinette électrique,
- (...) Appelez-nous pour connaître les différents moyens de transport éligibles.

Montant :

- 100 € : 30 à 59 jours par an,
- 200 € : 60 à 99 jours par an,
- 300 € : 100 jours par an.

**Quelles sont les démarches à effectuer pour en profiter ?
Appelez-nous !**



Carte MEMO

Autorisations absence événements familiaux

Secteur Public



Saviez-vous que vous pouvez bénéficier d'autorisations d'absence pour enfant malade ou difficulté de garde (- 16 ans) ?

Vous pouvez en bénéficier si vous devez soigner ou garder (lorsque l'accueil habituel n'est pas possible) votre enfant.

Pour qui ? Stagiaires, titulaires, contractuels.

Le nombre de jours est accordé par famille et non par enfant.

6 jours maximum par an (Professionnel dont le conjoint bénéficie du même droit).

12 jours maximum par an ou 15 jours consécutifs (Professionnel seul ou dont le conjoint ne bénéficie pas du même droit).

Le temps passé en autorisation d'absence est rémunéré.

Attention :

Les modalités d'attribution et la déduction de ces autorisations sur la prime annuelle de service peuvent être différentes selon l'établissement.

Pour des précisions complémentaires, appelez-nous !



Carte MEMO

Vestiaires

Secteur Privé



L'obligation de mettre en place un vestiaire dans l'entreprise diffère selon que les salariés portent ou non des vêtements de travail spécifiques ou des EPI (équipements de protection individuel).

Vêtements de travail spécifiques ou des EPI :

L'employeur **doit** mettre des **vestiaires collectifs** à la disposition de ses salariés dans les entreprises où les salariés portent des vêtements de travail spécifiques ou des EPI.

Cette obligation s'applique dans les entreprises quelle que soit leur activité ou le nombre de salariés.

Les vestiaires collectifs sont installés dans un **local isolé** des locaux de travail et de stockage. Ils sont placés **à proximité** des lieux de passage des travailleurs (hall, couloirs).

Dans les établissements employant un **personnel mixte**, des installations séparées sont prévues pour les femmes et les hommes.

Les vestiaires collectifs sont **équipés** d'un nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles. Ces armoires sont inflammables et munies d'une serrure ou d'un cadenas. Elles permettent de suspendre 2 vêtements de ville.

Les sols et les parois des locaux affectés aux vestiaires collectifs sont tels qu'ils permettent un **nettoyage efficace**.

L'employeur veille à ce que les vestiaires soient maintenus dans un état constant de propreté.

En savoir +, appelez-nous !



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 !**

**SUIVEZ-
NOUS...**



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



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