

DES FOURMIS



ÉCHOS DES ÉTABLISSEMENTS

Bourgueil, Richelieu, Luynes,
Semblançay-La Membrolle
Debrou, CHU Tours, CHIC,
IRECOV

PLFSS 2025 ● P. 6

PROTECTION DE
L'ENFANCE ● P. 7

RÉFORME DES
SSIAD / ASH SOINS ● P. 8

CONGÉS ANNUELS ● P. 9/10
CONGÉS PAYÉS

RETRAITE ● P. 11
PROGRESSIVE

SUD SANTÉ SOCIAUX 37 INDRE ET LOIRE

CHU de Tours 02 47 47 37 62

Portable Privé 06 17 63 57 32

Portable Public 06 15 08 62 22

sudsantesociaux37@gmail.com

www.sudsantesociaux37.org

[@sudsantesociaux37](https://www.facebook.com/sudsantesociaux37)

[@sudsantesociaux37](https://www.instagram.com/sudsantesociaux37)



NOMMER FRANÇOIS BAYROU: UN CHOIX FATAL, UNE RÉVOLTE VITALE

POURTANT BEAUCOUP PLUS RAPIDE QUE POUR NOMMER BARNIER, LE CHOIX DE MACRON S'EST ENCORE UNE FOIS TOURNÉ VERS LA DROITE ET SES COPAINS.

Cela ne nous vous à pas échappé, François Bayrou à été nommé Premier ministre . Au moment où nous écrivons cet édito, il l'est encore, mais pour combien de temps?

Cette annonce est un affront pur et simple aux millions de travailleur-euses , et retraité-es qui, chaque jour, subissent les conséquences des politiques d'austérité et de précarisation menées depuis des années. Il n'y a aucune illusion à se faire : avec Bayrou à Matignon, c'est un retour en force des réformes néolibérales, au détriment des classes populaires..

Bayrou, ce « centriste » qui n'a cessé de flirter avec la droite et de sacrifier les intérêts du peuple pour plaire aux puissants, est un symbole de ce que notre pays a de pire. Sa carrière est marquée par une alliance constante avec ceux qui, au nom de la « modernisation », ont dépecé les services publics, détruit les protections sociales et favorisé les intérêts des multinationales. Il a toujours été un serviteur zélé des politiques de la finance, et aujourd'hui, son passage à la tête du gouvernement annonce des jours sombres pour l'ensemble des travailleur-euses et de la population.

François Bayrou a Matignon, c'est l'assurance d'un gouvernement qui n'a aucun scrupule à imposer des réformes antisociales. Avec lui, attendez-vous à la multiplication des attaques contre les droits des salarié-es, à la poursuite de la casse de l'Hôpital, à de nouvelles baisses de moyens et à la destruction des services publics. Ce gouvernement ne sera que le bras armé des intérêts financiers, un gouvernement qui méprise les luttes sociales et qui cherche avant tout à préserver le système économique qui exploite les plus faibles.

Nous le disons clairement : Bayrou, Premier ministre, c'est la continuation d'une

politique de destruction systématique des acquis sociaux et des droits des travailleurs. C'est un programme de régressions sociales qui ne profite qu'aux plus riches, un gouvernement des puissants contre le peuple. Nous n'accepterons pas cette nouvelle attaque contre les plus fragiles.

Pour preuve, les lois de financement de l'Etat, et de la Sécurité Sociale imposées à coup de 49.3.

NOMINATION D'UN PREMIER MINISTRE : LA GRANDE HÉSITATION DE MACRON



Et les scandales s'enchaînent pour ce premier ministre, entre l'affaire monstrueuse de Bétharram, la submersion de ses propos d'extrême droite, le rétablissement d'une ligne aérienne entre Paris et Pau (pour son confort personnel) , écologiquement catastrophique !

Quoi qu'il en soit, sur le fond, ce nouveau gouvernement ne changera en rien notre quotidien. Le Syndicat SUD Santé Sociaux continuera de lutter pour chaque droit, chaque avancée sociale, et pour un avenir où la santé, et les services publics seront enfin remis au service du bien commun, et non pas des intérêts privés.

**ET POUR LEUR FAIRE COMPRENDRE,
UNISSONS-NOUS.**

**ON PREND SOIN DE NOUS,
ON NE LÂCHE RIEN !**

EHPAD RIV'AGE DE LOIRE À BOURGUEIL : NOUVELLE SECTION SUD SANTÉ SOCIAUX

C'EST AVEC UN GRAND ENTHOUSIASME QUE SUD SANTÉ SOCIAUX 37 VOUS ANNONCE LA CRÉATION DE CETTE NOUVELLE SECTION.

Pour tout vous dire, il existe déjà une section syndicale CGT dans cette établissement, alors vous allez vous dire, mais pourquoi un autre syndicat ?

Et bien c'est assez simple, aujourd'hui les directions sont agressives, notamment, sur les reculs des droits des agent-es avec pour but des économies drastiques !

Les droits, aux congés, à la déconnexion (rappel à domicile, pourtant interdit), aux formations, aux respects du temps de travail et du temps de repos ... sont bafoués. Les directions y vont au rouleau compresseur !



Alors, 2 sections syndicales dans un établissement, ce n'est pas de trop.

IL FAUT QUE LA SECTION SE METTE EN PLACE

Les collègues de Bourgueil pourront se mettre en contact avec les représentantes SUD Santé Sociaux Bourgueil : Alice, Malika et Mandy. Bienvenue à elles .

Et comme pour toute nouvelle section, il faudra mettre en place un local et du matériel pour pouvoir exercer le droit syndical, défendre les conditions de travail des collègues, mais aussi les accompagner individuellement si besoin.

SUD SANTÉ SOCIAUX BOURGUEIL :
sud.bourgueil37@gmail.com

EHPAD DE RICHELIEU : QUAND LA DIRECTION DELAISSE LES NOUVEAUX AGENT-ES !

DEPUIS QUELQUES MOIS, TOUT SE PASSE DANS LES CUISINES ! SUITE À DE NOMBREUX ARRÊTS, DES NOUVEAUX-ELLES AGENT-ES ONT ÉTÉ RECRUTÉ POUR REMPLACER LES COLLÈGUES ABSENT-ES. ET POUR COURONNER LE TOUT, LE CHEF A DÉMISSIONNÉ EN DÉCEMBRE !

Pour être un peu positif, nous saluons l'effort fait par la direction de Richelieu d'avoir fait des recrutements de remplacement pour les cuisines, ça change des autres services !

LA DIRECTION CASSE LA VAISSELLE !

Malheureusement, comme à son habitude, la direction ne prend pas son devoir au sérieux !

Laissez-es seul-es, sans formations, sans accompagnement sur les spécificités d'une cuisine d'un établissement accueillant des résident-es avec des régimes particuliers, les collègues depuis leur arrivée font ce qu'ils peuvent.

La direction ne sait t-elle pas que certain-es résident-es mangent mixé, haché, mouliné ? Ne sait-elle pas que le mode d'alimentation « manger-main » nécessite des connaissances spécifiques pour préparer les repas ?

La direction ne sait-elle pas, que les collègues ont besoin d'avoir les informations nécessaires pour préparer les commandes des services, ainsi que les organisations de ces derniers ?

Nous tenons à apporter notre soutien à nos collègues délaissés dans ces conditions quelques peu dégradées !



Devant ces manquements de la direction, nous voulons rappeler à la direction que pour bien cuisiner, il faut de bons ingrédients : du personnel accompagné et formé, et des moyens suffisant pour éviter que la marmite déborde une nouvelle fois !

POUR CE FAIRE, SUD SANTÉ SOCIAUX REVENDIQUE POUR CHAQUE RECRUTEMENT, UN ACCOMPAGNEMENT DIGNE DE CE NOM, POUR LES NOUVELLES ET NOUVEAUX AGENT-ES, ET DES FORMATIONS ET INFORMATIONS ADAPTÉES AUX BESOINS DE NOS AINÉ-ES !

sudrichelieusantesociaux@gmail.com



QUOI DE NEUF AU CH DE LUYNES ?

CHANGEMENT DE DIRECTION

Depuis l'arrivée de la nouvelle direction déléguée en juin 2024, quelle est la stratégie adoptée en ce qui concerne l'équité, le droit à la parole, le respect, la communication, l'écoute ? Quelle est la position réelle de la direction sur les notions « travailler ensemble, la volonté d'avoir un dialogue social apaisé » ? Y-a-t-il une efficacité de la direction à comprendre les besoins et à prendre en considération les avis divergents ?

Les représentant-es SUD sont factuel-les et vous laissent juge de ce qui se passe au CH de Luynes.

LES CONGÉS ANNUELS BAFOUÉS

En ce début d'année 2025, c'est à nouveau "un bis repetita" pour faire respecter les droits des agent-es : un éternel leitmotiv !

Il y a encore une dissonance dans les services de soins pour la pose des CA sur les week-ends travail. Cela est incompréhensible, une hiérarchie a-t-elle le droit de décider de changer les règles ? NON, NON et NON ! La position de SUD est très claire. Les représentant-es de SUD Santé Sociaux ont rappelé à la hiérarchie le décret n°2002-8 du 4 janvier 2002, en vigueur sur la pose des CA. Il est important de faire un rappel sur la nécessité de service : elle doit être dûment justifiée. La direction doit pouvoir expliciter toutes les démarches qu'elle a effectuées pour remplacer l'agent-e. Elle ne peut dès décembre 2024, évoquer la nécessité de service pour « interdire » la pose de CA sur les week-ends de travail pour l'année 2025.

En qualité de représentant-es du personnel, nous voulons bien envisager d'avoir un dialogue social constructif et apaisé avec la direction, cela ne nous pose aucun souci. Par contre, cela risque d'être compliqué si, dès le 1^{er} trimestre, les droits des agent-es du CH de Luynes sont spoliés ! Nous ne sommes pas dupes de leur volonté de faire des économies sur le dos des personnels !

LE NON REMPLACEMENT DES AGENT-ES

A la pharmacie : Depuis de nombreuses semaines, la direction applique la politique de l'autruche face au sous-effectif. L'équipe en poste réalise beaucoup d'heures supplémentaires. Les agent-es sont en souffrance, en insécurité, épuisés-es. Une volonté d'économie supplémentaire ?

Face à l'inertie de la direction, les représentant-es SUD interviennent et la mettent face aux responsabilités qui lui incombent, sur les risques graves qu'encourent les agent-es et l'épuisement des professionnel-les en poste.

Devrons-nous, à chaque fois, murmurer à l'oreille de la direction "Danger grave et imminent", lui rappeler « son obligation d'être garant de la santé morale et physique de tous les agent-es » ?

Dans les services de soins et de restauration : Le sous-effectif reste prégnant "malgré" la mise en place de l'application Hublo par la direction. Cette dernière a-t-elle des limites ? Les règles de hublo ont-elles changé ? Les agent-es, initialement affectés-es sur un service, se retrouvent les "dindons de la farce" car leur affectation est changée ! Lorsque l'agent-e se positionne sur une mission, l'affectation et l'horaire doivent être respectés.

Le dimensionnement de l'équipe volante est-il suffisant ? Le recrutement des personnels est-il suffisamment à la hauteur des postes non pourvus ? NON !

LA RECONNAISSANCE DES AGENT-ES RETRAITÉ-ES

Les 14 agent-es parti-es en retraite en 2023 n'ont pas été conviés pour la cérémonie des vœux, comme en est l'usage dans l'établissement. Où est la reconnaissance du travail accompli de ces agent-es ? Cet oubli avait été déjà remonté à l'ancienne direction. Cela est resté lettre morte. Courant 2024, les directions sont-elles dispensées de la continuité de gestion des dossiers ? Cela en dit long sur la considération des agent-es "en bas de l'échelle" qui se sont investies pendant de longues années dans l'établissement ! On parle de reconnaissance !

COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT

Au dernier CSE de 2024, les grilles de base pour les agent-es de l'EHPAD ont été présentées avec un vote unanime CONTRE car le rythme de travail est irrégulier et difficilement tenables (5 jours consécutifs de travail, etc...)

Concernant ce point, un CSE extraordinaire s'est réuni en janvier 2025. La direction « a proposé » aux 14 IDE d'EHPAD 1,2 et 3 de travailler 5 jours consécutifs et 1 week-end de repos

supplémentaire toutes les 5 semaines. 13 se sont prononcés POUR et 1 CONTRE. C'est compliqué de voter POUR ou CONTRE la Peste ou le Choléra. SUD a de nouveau voté CONTRE, car les Risques Psycho Sociaux sont importants par le rythme de travail, les changements d'horaires, les charges mentale et physique.

Y a-t-il besoin d'attendre les vœux de 2025 pour rectifier le dernier point pour ce début d'année, la polémique sur les grilles de base IDE et AS/ASHQ en soins pour les services d'EHPAD ?

Par ailleurs, nous rappelons que la direction du CH de Luynes est une direction partagée avec le CHRU de Tours. Lors de la cérémonie de présentation des vœux au CHRU de Tours, la section SUD du CHRU a remis en main propre un "code de la fonction publique pour les nuls" à la directrice générale du CHRU et des établissements du GHT.

SOYONS TOUTES ET TOUS VIGILANTES ET BATTONS-NOUS POUR GARDER NOS DROITS CONQUIS ! ENSEMBLES, ON EST PLUS FORTES !

La section SUD Santé Sociaux de Luynes est joignable au 02 47 55 30 30 et demander le poste 3365, et par mail : sudchluynes@gmail.com



SEMBLANÇAY/LA MEMBROLLE : IL Y A LONGTEMPS QUE LA DIRECTION N'AVAIT PAS CHANGÉ...

L'EHPAD INTERCOMMUNAL SEMBLANÇAY/LA MEMBROLLE VIT SON QUATRIÈME CHANGEMENT DE DIRECTION DEPUIS 1 AN.

Les directions par intérim ont pris fin au 31 décembre 2024, et une nouvelle directrice, fraîchement sortie de l'école, a pris le poste pour une durée de 3 à 5 ans. Ancienne responsable RH dans un CH du Tarn, le droit des agent-es n'a aucun secret pour elle, enfin...

En voulant inclure le temps de d'habillage et de déshabillage sur le temps de travail, la dernière direction par intérim avait réduit le temps de pause des agents de 30 minutes à 20 minutes. Cependant ces changements ont eu un impact direct sur la prise en soins des résident-es avec



notamment des pertes d'informations lors des temps de transmissions. De nombreux échanges ont eu lieu entre les syndicats et la direction. Finalement, la direction a abdicé face à la pression et nos pauses de 30 minutes ont été maintenues.

Le prochain combat que nous allons devoir mener, sera sur les congés d'été 2025, ce qui n'est pas une mince affaire, comme dans tous les établissements...

SUD SANTÉ SOCIAUX SE BAT POUR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE PRISES EN SOINS DÉCENTES. SUD SANTÉ SOCIAUX NE LÂCHERA JAMAIS SON COMBAT !

DEBROU : LES RESSOURCES HUMAINES EN BURN OUT ?

DEPUIS NOVEMBRE 2023, CE NE SONT PAS MOINS DE 6 RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES (RH) QUI ONT DÉMISSIONNÉ-ES DE L'EHPAD ! MAIS ALORS QUE CE PASSE T-IL ?

Il y a de quoi se poser des questions ? Si même le service des ressources humaines subit un tel turnover, ce même service, qui normalement fait la pluie et le beau temps sur les carrières des agent-es. Et bien pour SUD Santé Sociaux, ça nous laisse pantois !

LES RH FONT « VIS MA VIE » ?

C'est peut-être une nouvelle méthode de « management vis ma vie » pour mieux comprendre la souffrance des collègues des autres services. Après tout, se mettre dans la peau de « l'autre », il n'y a pas mieux.

A notre avis, la situation est bien plus préoccupante et catastrophique qu'un éventuel excès d'essayer de vivre ce que vivent les collègues. Non, pour nous, cela traduirait plus un problème de gestion du directeur de l'établissement.



Effectivement, si le directeur veut cumuler: être directeur, et responsable des ressources humaines, et cadre, afin de pouvoir tout contrôler, et bien le seul effet que peut avoir une telle envie, c'est la catastrophe !

SUD SANTÉ SOCIAUX DÉFEND DES RESPONSABLES ?

Et là, on vous entend, chère fourmis en train de lire cet article, « bah alors SUD, maintenant vous défendez des responsables ? ».

Et bien oui, c'est vrai nous dénonçons cette situation, car, dans le système comme il est fait aujourd'hui, le manque de suivi des dossiers individuels par les ressources humaines, peut avoir un effet délétère pour les carrières des agent-es, sur les formations, sur les retraites, sur les arrêts de travail, sur les congés, sur les salaires, primes ...

SUD SANTÉ SOCIAUX DÉNONCE FERMEMENT TOUTES PRESSIONS HIÉRARCHIQUE ET COMPORTEMENTS EXÉCRABLES ENVERS LES AGENT-ES, PEUT IMPORTER LE DEGRÉS DE RESPONSABILITÉ !

CHU DE TOURS : DES SANCTIONS SELON LA FONCTION ?

C'EST UN VRAI SCANDALE QUE SUD SANTÉ SOCIAUX DU CHU DE TOURS A DÉNONCÉ RÉCEMMENT À LA PRESSE ! MALTRAITEMENT INSTITUTIONNELLE, SOUFFRANCE AU TRAVAIL, MANAGEMENT AGRESSIF ! SUD NE POUVAIT PLUS SE TAIRE !

Tout se passe sur le site de l'Ermitage, où se trouve 2 services d'EHPAD, et 2 services de SSR.

Voilà des années que la section SUD Santé Sociaux du CHU de Tours dénonce les manques de moyens humains et matériels à l'Ermitage. Voilà des années que SUD est auprès des collègues pour les accompagner dans les différentes luttes qu'ils mènent, collectivement par des grèves, ou individuellement pour faire respecter leurs droits.

Mais au fur et à mesure du temps qui passe, et malgré nos différentes alertes et signalements, certaines personnes de l'encadrement, avec l'aide et les encouragements de l'encadrement supérieur, exercent des pressions régulières contre des agent-es !

DIVISER POUR MIEUX RÉGNER !

Un maître mot pour les « managers » qui veulent exercer leurs lois en toute impunité : la division des équipes.

Féliciter les un-es en critiquant les autres, des entretiens à l'arrache ciblés pour faire taire le moindre désaccord, la moindre contestation, accorder les souhaits de congés pour les un-es et les imposer pour d'autres, etc ...

Quand ces méthodes managériales (qui pour nous n'est pas un mot très positif) fonctionnent dans les établissements ou les services, ça va à la catastrophe assurée !

Et c'est bien ce qui se passe à l'Ermitage depuis des années ! Et ça continue .



- BOUUUHH le vilain gréviste à cause de qui t'es dans le caca !

MAINTENANT FINI LA RÉCRÉ

Pendant que certain-es cadres exercent ces managements toxiques coté face, le côté pile est pire !

Une de ces personnes de l'encadrement, s'amuse sur les réseaux sociaux en publiant, il y a quelques années, et republiées plus récemment, des photos en tenue et dans les locaux du CHRU, méprisant les collègues, et même l'institution (avec un doigt d'honneur fait en tenue blanche, sous la mention « Hôpital Bretonneau »), ou encore une photo pieds déchaussés sur son bureau, ou pire, les jambes

croisées sur le bureau avec le commentaire « Gestion des plannings d'été » !

MAIS CE QUE VOUS VENEZ DE LIRE N'ÉTAIT PAS ENCORE LE PIRE ! Cette même personne de l'encadrement s'est permise de faire une vidéo, également publiée sur les réseaux sociaux, déguisée, stigmatisant une femme de ménage, avec un accent créole exagéré, expliquant que ce n'est pas si difficile de faire du ménage. Purement raciste !

C'est après plusieurs signalements d'agent-es subissant des pressions, et du harcèlement de cette personne, ainsi que le suicide d'un collègue de l'Ermitage, que nous avons fait ces découvertes.



COMMENT NE RIEN DIRE ?

Impossible pour nous. Nous avons donc fait un signalement en instance il y a plusieurs mois, demandant des sanctions à la hauteur, en montrant photos et vidéo à la direction, qui a essayé de faire taire les représentant-es du personnel SUD Santé Sociaux, nous coupant la parole, et nous demandant d'arrêter sur le champ la diffusion de ces images. On imagine bien que la direction du CHRU de Tours, qui soutient et protège les cadres et cadres supérieur-es coûte que coûte, se retrouve gênée devant ces preuves accablantes.

VOUS ÊTES IMPATIENT-ES DE CONNAÎTRE LA SUITE ?

Alors, sanction ou pas sanction de l'encadrement ? Bon, le suspens est trop insoutenable, ne paraphrasons pas !

A notre connaissance, pas de sanction ! Ca vous étonne ? Nous non, malheureusement. Quand on sait que pour bien moins que ça, des agent-es se voient convoqué-es manumilitari, dans le bureau des cadres ou de la direction, avec des rapports circonstanciés, ou même des sanctions allant jusqu'au licenciement !

Nous savons que la direction a des problèmes d'effectifs, enfin c'est ce que nous en déduisons en constatant la lenteur de leurs réponses et actions sur différents sujets, donc nous sommes resté patient-es. Mais constatant également que cette personne de l'encadrement continue ses agissements délétères vis-à-vis des agent-es, nous avons décidé de contacter la presse et de tout dire !

Au moment de l'écriture de cet article, toujours rien !

SUD SANTÉ SOCIAUX DÉNONCE FERMEMENT, LE LAXISME DE LA DIRECTION, ET DEMANDE LE RETRAIT DE CETTE PERSONNE DE TOUTE FONCTION D'ENCADREMENT !

AMBOISE/CHÂTEAU-RENAULT : LES PETITES FOURMIS, SUPER HÉRO-INES DE L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

AH, LES SYNDICATS ! CES SUPER-HÉRO-INES DU MONDE DU TRAVAIL, TOUJOURS PRÊTES À DÉGAINER LEUR CAPE POUR DÉFENDRE LES DROITS DES TRAVAILLEUR-EUSES ;

Nous luttons contre les discriminations comme Wonder Woman combat les méchant-es. Notre lasso de vérité ? Un droit du travail favorisant l'égalité et des campagnes de sensibilisation.

En tant que militant-es SUD, nous veillons à garantir un environnement de travail juste et inclusif au sein du Chic, où chaque professionnelle de santé mérite les mêmes opportunités et le même respect. Nous offrons un soutien aux agentes victimes de discrimination et travaillons à la mise en place de politiques anti-discrimination.

Nous, défenseur-euses des droits, militons pour un droit du travail qui incluent des clauses sur l'égalité des genres. Nous combattons afin que les politiques salariales soient équitables et que les femmes reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale. Nous participons au plan action 2025 sur le CHIC pour l'égalité femmes / hommes. Nous sommes les chevaliers-chevaleresses servant-es de l'équilibre travail / vie de famille et militons pour des politiques favorables à l'égalité femmes / hommes, telles que :

- ✗ inclure le congé parental dans le calcul des carrières,
- ✗ des horaires de travail adaptées,
- ✗ des services de garde d'enfants,
- ✗ ...

Nous participons avec le Chic pour former les soignant-es sur l'importance de l'égalité des genres.

Notre syndicat surveille la mise en œuvre des politiques d'égalité des genres et évalue leur efficacité. Nous vérifions



que les engagements pris par l'hôpital Amboise Château-Renault sont respectés et que des progrès réels sont réalisés.

Sud Santé Sociaux cherche à valoir auprès des gouvernements et des institutions pour l'adoption de lois et de règlements favorisant l'égalité des genres. Il participe également à des forums internationaux pour partager des bonnes pratiques et influencer les politiques mondiales.

Votre syndicat Sud travaille en ce moment sur :

- La mise en place d'une crèche pour les agent-es aux horaires particuliers (jour/nuit).

- La mise en place d'une ASA (autorisation spéciale d'absence) pour les femmes souffrant d'endométriose. Pour rappel c'est une maladie chronique qui touche 1 femme sur 10 et qui peut entraîner des douleurs chroniques et d'autres symptômes invalidants. Cette condition peut avoir un impact significatif sur la vie professionnelle des femmes qui en souffrent.

- Permettre aux deux militantes Sud/chic nommées référentes égalités hommes/femmes de mener des actions.

Ensemble, nous pouvons faire en sorte que notre environnement de travail soit plus équitable et inclusif pour toutes et tous. Alors, qui est prêt à enfiler sa cape et à rejoindre l'aventure

EN RÉSUMÉ, SUD CHIC SE VEUT ÊTRE UN ACTEUR ESSENTIEL DANS LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ FEMME-HOMME, EN VEILLANT À CE QUE LES DROITS DES FEMMES SOIENT RESPECTÉS ET EN TRAVAILLANT À CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS ÉQUITABLE POUR TOUS SUR L'HÔPITAL AMBOISE CHÂTEAU-RENAULT.

FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE : MALADES, DOUBLE PEINE

LE GOUVERNEMENT ILLÉGITIME DE BAYROU VIENT D'IMPOSER À COUP DE 49.3 UN BUDGET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE BIEN EN DESSOUS DES MOYENS NÉCESSAIRES.

Alors que les directeurs d'hôpitaux réclamaient un ONDAM à 6 %, l'Objectif Nationale de Dépenses de l'Assurance Maladie retenu à 3,4% ne permettra pas de compenser les dettes, les mesures salariales, ni les besoins du secteur de la santé. Bref c'est une nouvelle cure austéritaire qui est imposé à un



secteur déjà exsangue où les conditions de travail et d'accueil n'ont jamais été aussi dégradées.

L'aumône médiatique du 1er ministre du 1 milliard d'euros supplémentaire n'est qu'un leurre comparé au déficit de 30 milliards d'euros des hôpitaux.

Pire, ce budget entérine l'augmentation des taxes sur les mutuelles avec comme corollaire leur augmentation, la baisse de rémunération des arrêts maladie des agent-es du public de 100% à 90%, la diminution de 111 milliards d'euros du budget de l'AME.

CES MESURES, EN PLUS D'ÊTRE TOTALEMENT IMPRODUCTIVES EN MATIÈRE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ PUBLIQUE, NE FERONT QU'ATTAQUER UN PEU PLUS L'ACCÈS AUX SOINS POUR TOUTES ET TOUS, ET EN PARTICULIER LES FEMMES ET LES PLUS DÉMUNI-ES.

SOCIAL-MÉDICO SOCIAL : MA VIE DE SÉRAPHIN-PH

JE M'APPELLE XAVIER, JE TRAVAILLE DANS UN SESSAD. MON MÉTIER !? JE SUIS ÉDUCATEUR SPÉCIALISÉ. J'ACCOMPAGNE, J'AIDE, JE SOUTIENS DES JEUNES ET LEUR FAMILLE. ENFIN, JE CROIS...

Car ces derniers temps, je passe plus de temps avec mon logiciel Imago et sa nomenclature : Séraphin-PH. Je n'ai pas le choix me dit-on... sinon ? Pas de financement, comme l'explique ma direction. Et pas de financement = pas de moyens ! Plutôt stressant comme situation dans un contexte de sous-effectif où nous n'avons déjà pas le temps de remplir notre mission correctement !

PAS DE FINANCEMENT - PAS DE MOYENS !

Ce matin, j'ai rendez-vous avec un jeune au collège. Avant même de partir, je dois renseigner mon emploi du temps dans le logiciel. Je note « intervention éducative en milieu scolaire » et je dois le faire pour toute ma semaine comme si elle était déjà prévue. Mais je sais déjà que la réalité sera bien différente.

Après 30 minutes de voiture, à peine arrivé, un prof m'interpelle entre deux cours : « Monsieur, on doit parler d'Alexis, ça ne va pas du tout en classe. Vous savez ce qu'il veut faire après la 3^e ? Il n'a toujours pas trouvé de stage et ses parents ne font rien !! » J'écoute, nous échangeons, une vraie coordination improvisée qui, bien sûr, ne figure pas sur mon planning prévisionnel. Je n'ai rien pour noter, il faudra donc que je m'en souvienn... Quel codification : Coordination ? Soutien éducatif ? On verra bien je suis en retard et je dois faire ma prise en charge.

À peine mon entretien avec le jeune terminé, mon téléphone sonne. Une mère en détresse. Son fils ne dort plus, il ne veut plus aller à l'école, elle ne sait plus quoi faire. J'écoute, je rassure, on réfléchit ensemble, nous devons nous rencontrer rapidement. Séraphin-PH, lui, ne prévoit pas ces moments. « Soutien aux aidants » ? « Évaluation des besoins » ? Peu importe, il faudra que ça apparaisse quelque part... sinon ? Officiellement, ce temps n'aura jamais existé et il est temps de partir, j'ai une équipe de suivi de scolarisation (ESS) dans 20 minutes et il faut que je m'achète un sandwich avant si je veux avoir le temps de manger.

L'après-midi, retour au bureau. Chouette ! J'ai un temps de prépa, je vais pouvoir organiser la sortie de mercredi avec le

groupe d'ados. Mais Séraphin-PH me rappelle par mail que j'ai 3 réunions de projet demain : « Veuillez confirmer votre présence » me dit-il. Il faut faire vite, je dois absolument renseigner en amont les objectifs éducatifs dans mon logiciel sans oublier de notifier le temps que j'aurais mis à le faire. Tant pis pour ma prépa, on verra bien ! Je ne vais quand même pas faire des heures sup pour ça !

EN FIN DE JOURNÉE, MON COLLÈGUE ARRIVE, ÉPUISÉ.

Il a passé une sale journée. Nous prenons le temps de discuter d'une situation complexe qu'il vit avec une famille en difficulté. Quand, soudain une petite voix me rappelle qu'il faudra en rendre compte... Car pas de traces dans Séraphin-PH, pas de réalité institutionnelle et donc pas de financement ! « Notifiez tous vos actes ! Ne vous tirez pas une balle dans le pied !! » me préviennent les collègues d'autres

institutions. Ce soir-là, c'est en rentrant chez moi que je comprends : nous sommes en concurrence !

MON MÉTIER CE N'EST PLUS CE QUE JE FAIS, MAIS C'EST DE PROUVER CE QUE JE FAIS.

La logique Néolibérale est implacable : avec Séraphin-PH, chaque action doit être justifiée, quantifiée, traduite en indicateurs mesurables pour répondre aux exigences des financeurs. À défaut, les moyens alloués se réduisent, mettant en péril la qualité du soutien apporté aux personnes accompagnées.

Ainsi, les pouvoirs publics réaliseront des économies en alourdissant la charge des professionnels, ils légitimeront la baisse des financements. Peu à peu, le sens du métier s'effacera derrière des obligations comptables, au détriment de la relation et de l'accompagnement humain.

Les travailleur-euses sociaux et médico-sociaux, accablé-es par ces exigences, verront leurs conditions de travail se dégrader, tandis que les usager-es subiront une prise en charge toujours plus standardisée et insuffisante.

SUD SANTÉ SOCIAUX DÉNONCE QUE LES SALARIÉ-ES ET LES USAGÈ-ES DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL SONT AINSI SACRIFIÉ-S SUR L'AUTEL DE LA RENTABILITÉ ÉCONOMIQUE NÉOLIBÉRALE.



DANS LE SOCIAL ET MÉDICOSOCIAL, LA BAISSÉ DES BUDGETS DÉPARTEMENTAUX ...

... IMPACTE ÉGALEMENT LOURDEMENTS LES ÉTABLISSEMENTS, LES SALARIÉ-ES ET LES USAGÈ-ÈRES. ET LA DÉFENSEURE DES DROITS VIENT À JUSTE TITRE D'INTERPELLER L'ÉTAT SUR LES "LOURDES DÉFAILLANCES" OBSERVÉES DANS LA PROTECTION DE L'ENFANCE.

Dans une décision publiée fin janvier, l'autorité indépendante pointe que la situation de la protection de l'enfance « se dégrade, de manière plus marquée ces dernières années ». Des magistrats et juges des enfants, ont pointé « de lourdes



défaillances du dispositif, avec un impact très défavorable sur la situation des enfants».

LA DÉFENSEURE DES DROITS RECOMMANDE À L'ÉTAT « DE COMPENSER LES CHARGES INDIUITES PAR LES OBLIGATIONS NOUVELLES PESANT SUR LES DÉPARTEMENTS, ET D'AUGMENTER SIGNIFICATIVEMENT LA PARTIE DE SON BUDGET CONSACRÉE AUX SOLIDARITÉS », ET À « DONNER À LA JUSTICE LES MOYENS D'ASSUMER SON RÔLE » DANS LA PROTECTION DES ENFANTS.

RÉFORME DES SSIAD

EN INDRE-ET-LOIRE, IL EXISTE ONZE SSIAD (SERVICE DE SOINS INFIRMIERS À DOMICILE) PUBLICS RÉPARTIS SUR LE DÉPARTEMENT. ILS ASSURENT DES SOINS SPÉCIFIQUES À DOMICILE D'ENVIRON 500 PERSONNES ÂGÉES ET HANDICAPÉES.

Le décret 2023-608 du 13 juillet 2023 oblige les SSIAD à s'associer avec des SAD (Service Aide à Domicile) d'ici le 31 décembre 2025.

Si les SSIAD ne respectent pas cette réforme, l'ARS pourra mettre fin à leur activité sur le fondement de l'article L 313-15 du CASF (Code de l'Action Sociale des Familles).

Trois possibilités s'offrent aux SSIAD publics pour s'associer avec un SAD :

- ✗ Créer un SAD public
- ✗ Fusionner avec un SAD privé
- ✗ Se regrouper en GCSMS (Groupement de Coopération Sociale et Médico-Social) pour une durée maximum de 5 ans.



La première solution serait la meilleure, or l'ARS et le conseil départemental d'Indre-et-loire ne donneront aucune subvention pour la création de SAD publics. Actuellement, aucun SSIAD public du département n'a avancé sur cette réforme car les SAD privés refusent de s'associer avec les SSIAD publics.

Les SSIAD publics d'Indre-et-loire n'ont donc qu'une solution, celle de s'associer avec un SSIAD privé d'un grand groupe comme l'HAD HUMENSIA ou l'ADMR et se regrouper en GCSMS.

La réforme ne donne pas toutes les informations alors reste à savoir, qui gèrera les patient-es, les aides sociales, la répartition des finances ? Quel logiciel sera sélectionné et correspondra aux attentes ... ?

SUD SANTÉ SOCIAUX DÉNONCE CETTE RÉFORME ET DEMANDE AUX TUTELLES DES MOYENS FINANCIERS POUR CRÉER DES S.A.D. PUBLICS.

NBI POUR LES ASH AUX SOINS : FAITES VALOIR VOS DROITS !

POUR PALLIER LE MANQUE CRIANT D'AIDES-SOIGNANTES DANS LES STRUCTURES ACCUEILLANT DES PERSONNES ÂGÉES, DES GLISSEMENTS DE TACHES SE SONT OPÉRÉS ENTRE AIDES-SOIGNANT-ES ET AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS. MAIS SI LES MALADIES PROFESSIONNELLES ATTEignent TOUS LES PROFESSIONNEL-LES, LES SALAIRES NE SONT PAS LES MÊME BIEN QUE LES TACHES ET LA CHARGE DE TRAVAIL SOIENT IDENTIQUES.



Vous êtes ASH dans les soins, vous avez des conditions de travail éprouvantes, mais n'êtes pas considérées à votre juste valeur. Parce que l'usure des personnels est telle que nous n'avons plus le temps d'attendre la réalisation de promesses toujours reportées à demain, la NBI de 10 points indiciaires doit aussi s'adresser à vous ! La NBI est versée mensuellement et est prise en compte pour le calcul des retraites. Aujourd'hui, vous devez faire valoir vos droits !

La jurisprudence du 13 octobre 2023, prévoit l'attribution de la NBI liée à l'emploi occupé et pas nécessairement au grade que vous avez.

(La nouvelle bonification indiciaire (NBI) est un complément de traitement qui a été institué pour certains agents relevant des trois fonctions publiques par l'article 27 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales.

La NBI consiste en l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires pour les fonctionnaires qui occupent des emplois comportant des responsabilités ou des technicités particulières.)

LES SECTIONS SUD SANTÉ SOCIAUX ONT/VONT INTERPELER LES DIRECTIONS POUR LES CSE AFIN DE SE METTRE EN CONFORMITÉ AVEC LE DÉCRET, AFIN QUE LES AGENT-ES POUVANT Y PRÉTENDRE PUISSENT EN BÉNÉFICIER.

S'IL N'Y A PAS DE SECTION SUD SANTÉ SOCIAUX, VOUS POUVEZ NOUS CONTACTER (NOS COORDONNÉES SONT EN UNE)

SUD vous propose un courrier type à adresser à la Directrice afin de faire valoir vos droits.

CONGÉS ANNUELS 2025 : « SURTOUT NE RESPECTEZ PAS LA CONSIGNE ! »

NOUVELLE ANNÉE ET POURTANT, LES MÊMES COMBATS REVIENNENT. EN EFFET, LA DIRECTION ATTAQUE ENCORE LES DROITS À CONGÉS DES AGENT-ES DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE.

Bien évidemment, persistent les éternels : « il n'y aura pas de mensualités pour cet été », « vous n'avez pas le droit de poser des CA sur les weekends, trouvez un-e collègue pour échanger », « le weekend non travaillé pendant les congés est à rendre », « vous ne pourrez poser que deux semaines consécutives cet été », enfin plus particulièrement pour les



agents-es de nuit, « vous devez poser des CA sur vos RC », la liste n'est pas exhaustive, malheureusement.

Pour autant, la direction innove encore. Et cette année la palme du non-respect de la loi sur les congés revient à :

« SI LE RTT IMPOSÉ EST ACCOLÉ À VOS CONGÉS, VOUS DEVEZ LE MODIFIER EN CA »

Bien évidemment, tout cela n'est pas réglementaire puisque, de fait, aucun texte de loi en cours ne valide cette demande de la direction. Si vos encadrements vous présentent la dernière note de service dans laquelle est inscrite cette ineptie, sachez que, même signée par la DRH, cette injonction n'est pas légale, tout comme l'obligation de rendre le weekend non travaillé des congés, tout comme la limitation à 21 jours de congés l'été, tout comme le fait d'interdire de mettre des CA sur les weekends.

Et puisque, contrairement à la Direction, nous pouvons prouver nos dires, il suffit de se référer au Décret n°2002-8 du 4 janvier relatif aux congés annuels dans la Fonction Publique Hospitalière et plus particulièrement l'article 3, et à la jurisprudence de la cour d'appel de Versailles qui stipule, en résumé, qu'aucune direction ne peut imposer à un agent de poser un CA contre sa volonté même en cas de nécessité de service.

En résumé, la direction du CHU de Tours se croit au-dessus des lois, à croire qu'il existe une « République Tourangelle ». Alors, comment faire pour s'opposer à ce diktat :

**FAIRE FRONT COMMUN ENTRE COLLÈGUES ET NOUS APPELER À LA RESCOUSSE!
POUR FINIR, COMME NOUS L'AVONS PRÉCISÉ À CETTE DIRECTION, LE SYNDICAT SUD S'OPPOSERA À ELLE ET SERA AUX CÔTÉS DES COLLÈGUES À CHAQUE FOIS QUE LA DIRECTION ATTAQUERA NOS DROITS.**



Debrou : là aussi , les vacances se font la malle

MAIS QUE VONT INVENTER LES RESPONSABLES (DU MOINS S'IL EN RESTE) POUR RÉDUIRE LES DROITS AUX CONGÉS ANNUELS (CA) DES AGENT-ES ?

Sous prétexte d'un changement de logiciel de gestion des plannings, les droits des agent-es s'en verraient également modifiés ! La direction, par le biais des cadres, imposent des congés annuels sur des repos hebdomadaires, en prétextant

devoir faire comme ça pour que les agent-es bénéficient d'1 jour supplémentaire (fractionnement des congés).

SUD SANTÉ SOCIAUX DÉNONCE UNE NOUVELLE FOIS LA MANIPULATION DES PLANNINGS PAR LES RESPONSABLES (CADRES / DIRECTIONS). SEULES LES AGENT-ES POSENT LEURS CONGÉS EN FONCTIONS DE LEURS SOUHAITS, SUR DES JOURS OU NUITS DE TRAVAIL !

Dans le privé : Arrêt maladie et congés payés, les nouvelles règles et la rétroactivité

LE DROIT FRANÇAIS PRÉVOYAIT JUSQU'À PRÉSENT QU'UN-E SALARIÉ-E ATTEINT-E D'UNE MALADIE NON PROFESSIONNELLE OU VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL NE POUVAIT PAS ACCUMULER DE JOURS DE CONGÉS PAYÉS PENDANT SON ARRÊT DE TRAVAIL.

LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE (U.E.) STIPULAIT, LUI, QUE LORSQUE LA SANTÉ D'UN-E SALARIÉ-E L'EMPÊCHE DE TRAVAILLER, CELA NE DOIT PAS INFLUER SUR LE CALCUL DE SES DROITS AUX CONGÉS PAYÉS. SOLIDAIRES (AVEC DEUX AUTRES ORGANISATIONS SYNDICALES) A ALORS ÉTÉ DEVANT LES TRIBUNAUX ET A GAGNÉ QUE CE DROIT À ACQUÉRIR DES CONGÉS SOIT APPLIQUÉ.

Le gouvernement a enfin modifié les articles L3141-5 du code du travail par la Loi n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V) stipulant que :

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

5° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

7° Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel. [De plus] Par dérogation au premier alinéa de l'article L. 3141-3, la durée du congé auquel le salarié a droit au titre des périodes mentionnées au 7° de l'article L. 3141-5 est de deux jours ouvrables par mois, dans la limite

d'une attribution, à ce titre, de vingt-quatre jours ouvrables par période de référence mentionnée à l'article L. 3141-10.

Comme ce droit devait être acquis depuis 2009 (date du droit européen), il est possible de demander la rétroactivité selon certaines conditions :

Les délais pour réclamer des congés acquis entre 2009 et 2024, varient selon que le salarié est, ou non, au 24 avril 2024, toujours lié à son employeur :

→ Le ou la salarié-e est toujours dans l'entreprise : le/la bénéficie d'un délai de 2 ans à compter du 24 avril 2024 (soit jusqu'au 23 avril 2026 minuit) pour réclamer les congés acquis au titre d'arrêts maladie intervenus après le 1er décembre 2009. Passé ce délai de 2 ans, le salarié perd la possibilité de demander ses droits aux congés sur cette période.

→ Le ou la salarié-e a quitté l'entreprise : le/la bénéficie d'un délai de 3 ans à compter de la date de rupture de son contrat de travail pour obtenir le paiement d'indemnités compensatrices par son ancien employeur au titre d'arrêts maladie.

CONCRÈTEMENT, IL VOUS SUFFIT D'ENVOYER UN COURRIER AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION À VOTRE EMPLOYEUR, EN PRÉCISANT VOTRE SITUATION ET VOTRE DEMANDE, AVEC COPIE À L'INSPECTION DU TRAVAIL ET SYNDICAT DE VOTRE CHOIX. N'HÉSITÉS PAS À NOUS CONTACTER POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS CETTE DÉMARCHE.

ET DANS LE PUBLIC HOSPITALIER, POUR RAPPEL :

POUR RAPPEL, SI VOUS N'AVEZ PAS PU PRENDRE TOUT OU PARTIE DE VOS CONGÉS ANNUELS EN RAISON D'UNE ABSENCE PROLONGÉE POUR RAISON DE SANTÉ, VOS CONGÉS ANNUELS NON PRIS SONT AUTOMATIQUEMENT REPORTÉS.

Vous bénéficiez d'un report automatique de 4 semaines de congés sur une période de 15 mois maximum. Ainsi, les congés non pris de l'année N peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N + 2.

S'ils ne sont pas pris au cours de cette période de 15 mois (notamment du fait d'une prolongation du congé de maladie de l'agent), ils sont alors perdus et ne peuvent pas donner lieu à indemnisation.

Toutefois, si vous quittez définitivement la fonction publique après un congé de maladie sans avoir repris vos fonctions, vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice de congé équivalente à 4 semaines de congés.

Le report est accordé dans les cas suivants :

- ✘ Congé de maladie du fonctionnaire ou de l'agent-e contractuel-le,
- ✘ Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) du fonctionnaire,
- ✘ Congé pour accident de service ou maladie d'origine professionnelle de l'agent contractuel,
- ✘ Congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.



RETRAITE PROGRESSIVE: NOUVELLE RÉFORME

AVEC L'APPLICATION DE LA LOI DE LA RÉFORME DES RETRAITES, IL EST POSSIBLE MAINTENANT, DE BÉNÉFICIER DE LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ. COMMENT FONCTIONNE-T-ELLE ? QU'EST-CE QUE CELA IMPLIQUE POUR LES FUTUR-ES RETRAITÉ-ES ?

Ce dispositif donne la possibilité aux agent-es hospitalier-es de choisir, à l'approche de la retraite, d'exercer leur emploi à temps partiel. Le-la futur-e retraité-e réduit sa « quotité » de travail mais peut cumuler sa rémunération avec une partie de sa pension de retraite définitive.

Par exemple si vous travaillez à 50 % vous toucherez 50 % de votre traitement et 50 % de votre pension de retraite.

Attention : la mise en œuvre de la retraite progressive est un dispositif similaire à celui de la liquidation de la pension de retraite (Il faut 6 mois).

LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE :

Si vous êtes intéressé-e par ce système, vous devez remplir plusieurs conditions :

- Être à deux ans ou moins de l'âge d'ouverture de vos droits, c'est-à-dire de l'âge légal,
- Exercer votre activité à temps partiel, à titre exclusif,
- Compter une durée d'assurance de retraite d'au moins 150 trimestres.

À QUEL ÂGE DEMANDER LA MISE EN PLACE D'UNE RETRAITE PROGRESSIVE ?

Pour avoir une idée plus précise de l'âge qu'il faut atteindre pour bénéficier de ce dispositif, voici un tableau récapitulatif (ci-dessous), reprenant le nouvel âge plancher de retraite.

QUELLE CATÉGORIE DE FONCTIONNAIRES PEUT PRÉTENDRE À LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

Il est précisé dans ce nouveau texte du 14 avril 2023 que tous les fonctionnaires, qu'ils soient actif-ves ou sédentaires, peuvent demander une retraite progressive, s'ils remplissent les conditions d'accès. Mais l'âge cible reste le même : 62 ans, même pour une aide-soignante qui peut prétendre à liquider sa retraite à 59 ans.

En revanche, une fois l'âge plancher atteint, la retraite progressive est possible, quel que soit, ensuite, le motif de départ en retraite définitive de l'assuré-e : parent de 3 enfants, parent d'enfant infirme, fonctionnaire handicapé-e, départ anticipé pour carrière longue (sous conditions d'aptitude).

COMMENT FAIRE LA DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE ?

L'agent-e hospitalier-ère qui occupe un emploi à temps complet doit faire sa demande auprès de l'administration employeur qui transmettra à la CNRACL. Il ne faut pas hésiter à la présenter au moins 6 mois avant la date prévue pour qu'il n'y ait pas de délai pour le paiement de la retraite progressive. L'administration vérifiera que vous pouvez bien profiter de la retraite progressive en étudiant votre dossier et en particulier si vous avez cumulé le bon nombre de trimestres (150).

L'AUTORISATION DE L'EMPLOYEUR

Mais cela ne suffit pas pour bénéficier de la retraite progressive : en parallèle, vous devez adresser une demande à votre employeur. En termes de délai, 6 mois, avant la mise en œuvre, sont aussi conseillés. Une amélioration est à signaler depuis cette nouvelle loi : si vous n'avez pas de réponse de votre employeur, vous pouvez considérer que cela vaut pour une acceptation.

ATTENTION, VOUS POUVEZ AUSSI VOUS VOIR OPPOSER UN REFUS. L'EMPLOYEUR NE PEUT PAS S'OPPOSER À LA DEMANDE DE RETRAITE PROGRESSIVE MAIS PEUT S'OPPOSER À LA DEMANDE DE TEMPS PARTIEL POUR NÉCESSITÉ DE SERVICE, CE QUI FERME CETTE POSSIBILITÉ !

| Année de naissance | Âge de départ à la retraite | Âge d'ouverture de droit à la retraite progressive |
|--------------------------------------|-----------------------------|--|
| Jusqu'au 31/08/1961 inclus | 62 ans | 60 ans |
| Entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961 | 62 ans et 3 mois | 60 ans et 3 mois |
| 1962 | 62 ans et 6 mois | 60 ans et 6 mois |
| 1963 | 62 ans et 9 mois | 60 ans et 9 mois |
| 1964 | 63 ans | 61 ans |
| 1965 | 63 ans et 3 mois | 61 ans et 3 mois |
| 1966 | 63 ans et 6 mois | 61 ans et 6 mois |
| 1967 | 63 ans et 9 mois | 61 ans et 9 mois |
| 1968 | 64 ans | 62 ans |

CGOS : PENSEZ À RENOUELER VOTRE DOSSIER!

DEPUIS DÉBUT DÉCEMBRE 2024, IL EST POSSIBLE DE CONSTITUER VOTRE DOSSIER EN LIGNE, DANS VOTRE ESPACE AGENT CGOS.

En effet que vous soyez contractuel-le, stagiaire ou titulaire, il est impératif de faire et de renouveler tous les ans votre dossier.

C'est indispensable pour ouvrir vos droits aux prestations et actions, pour vous et les membres de votre famille.

COMMENT S'Y PRENDRE ?

Cette démarche se fait en ligne sur le site du CGOS dans votre espace agent.

Tout-e agent-e disposant d'un numéro C.G.O.S peut saisir son dossier en ligne sur Son espace « Agent ».

Connectez-vous en utilisant votre mot de passe. Puis, cliquez sur la rubrique "Mes droits", puis "dossier C.G.O.S en ligne".

Les données dont le C.G.O.S dispose concernant votre situation personnelle, Familiale et professionnelle sont déjà renseignées. Vérifiez les et modifiez les ou complétez les si nécessaire.



Selon votre situation, des documents justificatifs peuvent vous être demandés en fin de saisie, à joindre au format électronique en tant que pièces Jointes.

En cas de doute, vous avez la possibilité de sauvegarder l'ensemble des informations pour y revenir ultérieurement, avant de finaliser Votre dossier. Quand vous avez tout renseigné cliquez sur "Signer et envoyer" pour Transmettre votre dossier.

Un accusé de réception vous confirme la bonne transmission. Vous pouvez l'imprimer ou le sauvegarder sur votre ordinateur.

Votre délégation régionale traitera votre dossier.

Une fois qu'elle aura terminé vous pourrez le voir dans votre espace agent. Le nouveau QF apparaîtra en haut à gauche.

TOUT LE MONDE A DES DROITS (BILLETTERIE, AVANTAGES...) MAIS SURTOUT EN CAS DE MALADIE AU BOUT DE 150 JOURS VOUS SEREZ EN DEMI TRAITEMENT ET LE CGOS PRENDRA EN CHARGE PENDANT 5 MOIS VOTRE PERTE DE SALAIRE.

SUD SANTÉ SOCIAUX 37, QUI SOMMES-NOUS ?

DANS LE SECTEUR PUBLIC :

Le syndicat départemental SUD est affilié à la fédération SUD Santé Sociaux (4^{ème} fédération syndicale dans la Santé) qui siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière et au Conseil Supérieur des Professions Paramédicales.

En Indre et Loire, SUD (1er syndicat) siège dans les Commissions Paritaires Départementales, la Commission Consultative Paritaire et le Conseil Médical départemental.

SUD est présent et actif au CHRU de Tours (majoritaire), dans les CH de Luynes (majoritaire), d'Amboise Château Renault (majoritaire), de Ste Maure, de Loches et de Louis Sevestre. Et nous sommes dans les EHPAD de Debrou (majoritaire), de Vernou (majoritaire), de Semblançay la Membrolle (majoritaire), de l'île Bouchard (majoritaire), de St Christophe sur le Nais (majoritaire) et de Richelieu (majoritaire), et maintenant à Bourgueil .

Et nous sommes présent-es dans 2 blanchisseries du 37.

EN RÉGION CENTRE, SUD SIÈGE AU CGOS ET À L'ANFH.

DANS LE SECTEUR PRIVÉ :

La fédération SUD Santé Sociaux est représentative dans la Convention Collective des Centres de Lutte contre le cancer (CLCC), la CC66, la CC65, les CHRS.

Elle a progressé fortement dans la CC51 et à la Croix Rouge. Elle est représentative dans l'ensemble de la BASS.

En Indre et Loire, il y a des sections à la Boisnière, la Croix Rouge, l'IRECOV, la Sauvegarde 37, Agir et Vivre l'Autisme, La Source, Médiation et Parentalité, Enfance et pluriel , Montjoie, Vyv3, EHPAD Léopold Bellan ...

EN INDRE ET LOIRE, SUD SANTÉ SOCIAUX EST ACTIF ET REPRÉSENTATIF DANS DE NOMBREUX ÉTABLISSEMENTS .



C'EST DÉCIDÉ, J'ADHÈRE À SUD !

SCANNE CE QR CODE POUR REMPLIR NOTRE FORMULAIRE D'ADHÉSION EN LIGNE

OU CONTACTE NOUS POUR OBTENIR NOTRE KIT D'ADHÉSION
sudsantesociaux37@gmail.com

