



SUD : Solidaires – Unitaires – Démocratiques

Union
syndicale
Solidaires

Nous joindre ou adhérer :

Section SUD Santé Sociaux CHV

177 Rue de Versailles

78150 Le Chesnay - Rocquencourt

☎ **Mignot** : 01 39 63 80 59

☎ **Richaud** : 01 39 63 91 00

@ : sud.chv@ght78sud.fr

 SUD Santé Sociaux CH Versailles

Syndicat Départemental

220 Rue Mansart

78370 Plaisir

☎ **Département** : 06 49 65 61 58

@ : sudsantesociaux78@gmail.com

Internet : solidaires78.org

 SUD Santé Sociaux 78

Pour ne pas
perdre le
Nord,
orientez-
vous vers
SUD

Pages 2 et 3 : F3SCT du 7 mai 2026

Pages 3 et 4 : Le saviez-vous ?

Page 5 : Tract indemnité carburant

Pages 6 à 9 : CSE du 18 juin 2026

Page 9 : Prochaines instances

Page 10 : Tract jours événements familiaux

ÉDITO :

Harcèlement ou violence au travail

Le CHV est régulièrement le lieu de situations de harcèlement ou de violence entre agents. La réaction de la Direction n'est pas toujours à la hauteur de la gravité des faits. Une procédure spécifique existe mais n'est pas forcément connue. Nous vous conseillons de contacter les référents de l'établissement (harcèlement.chv@ght78sud.fr), qui sont des représentant·e·s du personnel, si vous êtes témoin ou victime de violence ou de harcèlement dans votre environnement de travail.



Le journal
qui s'attrape

N° 166

JUILLET 2026

F3SCT du 7 mai 2026

Partage des réponses et des perspectives

concernant L'ACP : Nous demandons ce qu'est l'ACP... anatomocytopathologie ! Et encore un acronyme... Suite à la visite de l'Inspection du travail du 5 décembre 2025 au sein de l'établissement, des observations ont été faites. La Direction doit apporter des réponses à plus ou moins long terme comme la transmission du suivi médical des agents, fournir les procédures et fiches de sécurité des produits utilisés, dégager les issues de secours, acheter des bacs de rétention pour les chariots de déchets... Il faut prévoir de changer la table de macroscopie pour un montant de 400.000€ ainsi que la coloreuse monteuse pour 100.000 € qui est souvent en panne et entraîne une surcharge de travail. Utilisation obligatoire d'EPI (équipement de protection individuelle). Un suivi aura lieu lors du CSE de juin.

Point d'étape concernant le baromètre social des cadres : participation, premiers résultats, méthodologie d'analyse

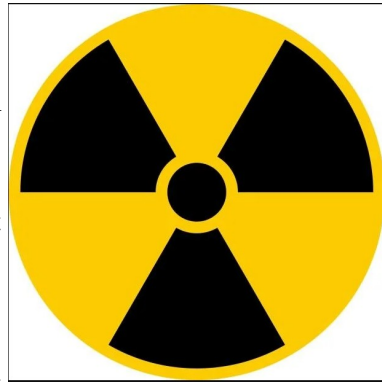
: Des premiers résultats nous sont communiqués suite aux questionnaires envoyés aux cadres des différentes directions à la suite du vote en F3SCT de cette enquête. Il y a déjà 132 réponses sur 179 agents concernés en sachant que cela est un peu biaisé du fait que ce questionnaire n'a pas de lien unique car une personne peut y répondre plusieurs fois...

92% des personnes travaillent de jour, 4% travaillent de nuit et 4% en alternance J/N. Encore quelques chiffres... 32% sont cadres, 14% sont FF, 9% cadres sup. Le questionnaire se terminant ce jour, une analyse conjointe avec la Direction nous est proposée rapidement.



Information relatif au bilan de radioprotection :

La radioprotection au sein d'un établissement de santé a un cadre très réglementé. Il existe plusieurs décrets et textes réglementaires qui nous sont présentés. Nous avons un référent conseiller en radioprotection qui a en charge la surveillance, la formation des agents PM (Personnels Médicaux) et PNM (Personnels Non Médicaux) ainsi que la surveillance des différents appareils. Il doit aussi veiller au niveau des locaux (bloc, coronarographie, Radiologie, médecine nucléaire) à la bonne étanchéité des salles. 2 inspections de l'ASNR (Autorité de Sureté Nucléaire et de Radioprotection) sont prévues en juin 2026. Le bilan concernant les doses de radioactivité reçu par les agents est bon.



Bilan sur la situation des consultations d'urologie :

risques chimiques. Suite à une précédente F3SCT, des interventions ont eu lieu par la société EDRA le 1er avril 2026 pour un changement de turbine d'aspiration avec petite et grande vitesse ainsi qu'une remise en service d'un testeur d'étanchéité afin d'améliorer l'air de la pièce où les agents travaillent. Le port des EPI (masque mais difficile à supporter toute la journée) est obligatoire du fait d'une odeur très forte dans cette pièce.

Fuites d'eau au SAU adultes :

point d'étape. Une fuite d'eau est survenue en avril à l'UHCD, touchant les chambres 11 et 12 en pleine nuit. Cette fuite vient des bouchons de purge qui sont en plastique et qui ne supportent pas les variations de température. Tous ces bouchons usagés vont être remplacés par des bouchons en laiton.

Calendrier de réfection des sols :

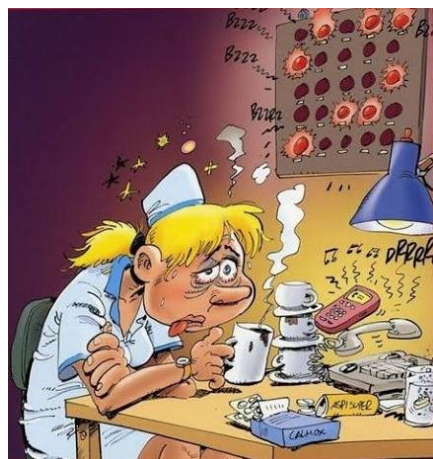
Un constat est fait sur l'usure très importante des sols au niveau de certains étages de l'établissement (SAU, paliers monte-malades) Des prélèvements d'amiante ont eu lieu. Nous sommes en attente des résultats. En attendant les réparations, des mesures correctives vont être faites. Le maximum de travaux doit se faire dès à présent ou pendant l'été sur les week-ends afin de

gêner le moins possible. Les services impactés seront concertés.

Partage sur l'ambiance générale de l'établissement :

Vaste sujet ! Nous avons mis ce sujet à l'ordre du jour afin de signifier à la Direction l'ambiance morose qui règne au sein de l'établissement. Nous n'avons jamais eu autant de demandes d'information concernant les disponibilités, les demandes de mutation. Beaucoup d'agents sont blasés (toutes catégories confondues), ne se sentent

pas considérés, sont en sous-effectif, travaillent en mode dégradé. Ils veulent des jours de travail en 12h afin de venir moins souvent. La Direction ne semble pas d'accord avec nous. Il n'y a jamais eu autant d'agents au sein de



l'établissement. Où sont-ils ? On nous répond aussi, qu'il ne faut pas tout mettre sur le compte du mauvais

état financier du CHV. Pourtant l'impact existe et est fortement ressenti par les services. Des commandes restent bloquées sans aucune explication. Nous demandons aussi qu'une attention toute particulière soit apportée aux étudiant·e·s, c'est notre relève car leurs conditions de travail autant à l'IFSI, qu'à la fac et qu'en stage ne sont pas optimales. Comment garder le moral dans ce climat ? Quel sera leur futur ?

Parking : perspectives : Vu les problèmes de stationnement, la Direction travaille sur l'accessibilité et les personnes ayant droits aux différents parkings de l'hôpital. Les barrières ont été changées en avril.

Revêtement du sol des locaux du SAMU : Il y a de la moquette dans les locaux du SAMU qui date de l'ouverture de ce service. Les agents qui y travaillent se plaignent de ce revêtement du fait d'allergies. Faut-il un shampouinage biannuel ? Un changement de sol nécessiterait une délocalisation du SAMU. Faisable ? Si pose de PVC, des problèmes de propriétés acoustiques risquent d'apparaître. Nous demandons si des prélèvements ou des test ont été effectués. Situation en standby.

Le saviez-vous ?

En cas de fortes chaleurs, le code du travail oblige l'employeur à adapter les horaires de travail et fournir de l'eau. Sont considérés comme des épisodes de chaleur intense :

- les périodes de vigilance jaune correspondant à un pic de chaleur ou à un épisode persistant de chaleur
- les périodes de vigilance orange correspondant à une canicule
- les périodes de vigilance rouge correspondant à une canicule extrême.

Le Code du travail prévoit une liste non exhaustive de mesures pouvant être mises en œuvre.

L'employeur peut notamment :

- modifier l'organisation du travail afin de réduire l'exposition à la chaleur
- adapter les horaires de travail
- prévoir des périodes de repos supplémentaires
- aménager les postes et les lieux de travail
- installer des dispositifs limitant le rayonnement solaire ou l'accumulation de chaleur
- mettre à disposition des équipements de protection adaptés
- informer et former les salariés sur les risques liés aux fortes chaleurs.

En pratique, ces mesures peuvent par exemple consister à :

- décaler certaines tâches aux heures les moins chaudes
- augmenter la fréquence des pauses

- installer des zones ombragées
- utiliser des ventilateurs ou des systèmes de rafraîchissement
- limiter les efforts physiques les plus importants pendant les périodes les plus chaudes.

En cas d'épisode de chaleur intense, l'employeur doit mettre à disposition des travailleurs une quantité suffisante d'eau potable fraîche. Il doit également prévoir un moyen permettant de maintenir cette eau au frais tout au long de la journée de travail, à proximité des postes de travail.

Cette obligation concerne notamment les salariés travaillant à l'extérieur. Pour ceux travaillant en intérieur, la proximité de robinets suffit. Attention, il faut pouvoir glisser votre gourde sous le robinet. Si ce n'est pas le cas, demandez l'installation d'un bec-de-cygne ou la mise à disposition de bouteilles d'eau.

Le Code du travail ne fixe aucune température maximale entraînant automatiquement l'arrêt du travail. Toutefois, l'employeur demeure tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Lorsque les conditions climatiques présentent un risque pour la santé des salariés, l'organisation du travail doit être adaptée. Si les mesures de prévention mises en place ne permettent plus de garantir la sécurité des travailleurs, certaines activités peuvent être suspendues.

L'employeur doit adapter les mesures de prévention aux travailleurs particulièrement vulnérables aux risques liés à la chaleur, notamment en raison :

- de leur âge
- de leur état de santé
- de certaines situations individuelles susceptibles d'accroître les risques.

Cette adaptation doit être réalisée en lien avec le service de prévention et de santé au travail.

En cas de malaise, l'employeur doit prévoir un dispositif permettant :

- d'identifier rapidement les situations de malaise ou de détresse
- d'alerter les secours
- d'assurer une prise en charge rapide des salariés concernés.

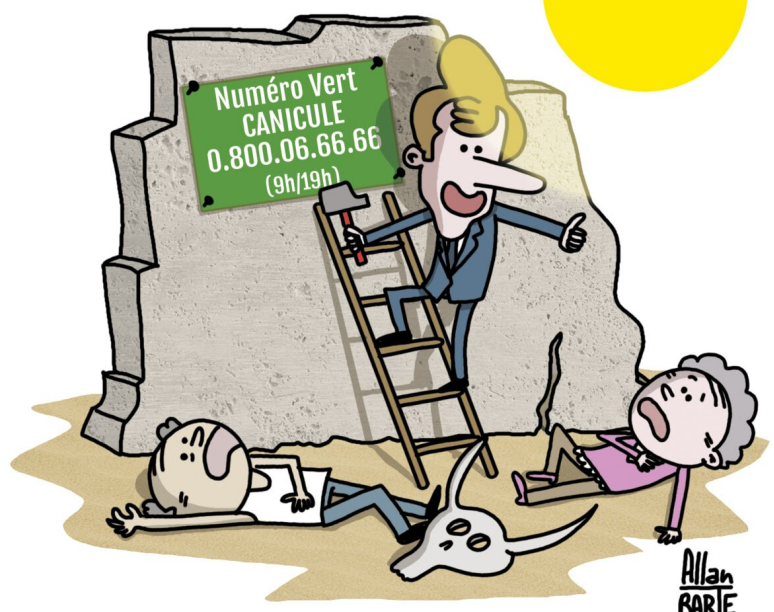
Une attention particulière doit être portée aux travailleurs isolés ou éloignés.

Le salarié peut exercer son droit de retrait s'il a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Les fortes chaleurs ne permettent donc pas, à elles seules, d'exercer automatiquement un droit de retrait. La situation doit être appréciée au cas par cas en tenant compte notamment de l'intensité de la chaleur, de la nature du travail effectué, de l'état de santé du salarié, de la durée d'exposition et des mesures de prévention mises en place par l'employeur.

N'hésitez pas à nous contacter au poste 80 59 ou par mail sud.chv@ght78sud.fr si vous avez des interrogations. Ou passez nous voir au local syndical, près du local des kinés et de la salle de sport.

CANICULE : FACE AU RÉCHAUFFEMENT CLIMATIQUE LE GOUVERNEMENT PREND LES CHOSES EN MAIN



INFORMATION

À tous les agents !



INDEMNITÉ CARBURANT CE QUI CHANGE POUR VOUS !

**JUSQU'À
100 €
POUR LES AGENTS
ÉLIGIBLES !**

Dans le prolongement du **décret n° 2026-333 du 30 avril 2026** portant création de l'indemnité carburant et définissant ses conditions d'attribution ainsi que ses modalités de versement, un décret et un arrêté ont été publiés le 30 mai 2026 afin d'étendre ce dispositif à l'ensemble des agents du service public, y compris à ceux relevant de la Fonction Publique Hospitalière.



Le décret n° 2026-417 du 28 mai 2026 double le montant de l'indemnité carburant, initialement fixé à 50 euros, en le portant à **100 euros** (Article 4 du décret du 30 avril 2026).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Vous pouvez prétendre à cette aide si vous remplissez les conditions suivantes :



Les membres d'un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence par part est inférieur ou **égal à 16 880 euros**.



Les personnes ayant déclaré des revenus d'activité au titre de **l'année 2024**.



Les personnes utilisant un véhicule à motorisation thermique ou hybride non rechargeable, à deux, trois ou quatre roues, **à des fins professionnelles**.

NOUVEAUTÉ !

Sont désormais éligibles les personnes :



effectuant au moins **15 kilomètres par trajet** entre leur domicile et leur lieu de travail,

OU



parcourant au moins **8 000 kilomètres par an** dans le cadre de leur activité professionnelle.



**PÉRIODE D'OUVERTURE
DES DEMANDES**

Le dépôt des demandes d'indemnité carburant se fait du

27 MAI AU 30 JUILLET 2026

CSE du 18 juin 2026

Avis relatif à la mise en place d'une charte pour la création d'une page intranet par organisation syndicale représentative du personnel

Suite à la demande de création d'un accès à intranet par certaines organisations syndicales (OS) en vue des élections professionnelles du mois de décembre 2026, l'administration crée une charte d'utilisation. Nous demandons que soit retiré dans l'onglet "contenus interdits" la phrase "Tout contenu portant atteinte à l'image de l'établissement". En effet, cette phrase est trop vague. De fait, critiquer le Directeur, qui en est son représentant, porte-t-il atteinte à l'image de l'hôpital ? Dans l'onglet "principe d'égalité et de neutralité", la phrase qui suit est ajoutée : "La nécessité de garantir l'équilibre entre : la liberté d'expression syndicale et la nécessité de ne pas porter atteinte à l'image de l'établissement." Vote pour à l'unanimité.

Avis sur le projet de délibération au rapport d'activité 2025

Ayant loupé le lien qui nous avait été envoyé, nous n'avons pas lu le document. Nous intervenons néanmoins sur l'indignité de l'accueil des élèves de l'IFSI. Une réunion est prévue le lendemain du CSE à l'IFSI avec les Directeurs des soins, des travaux, de l'IFSI et les représentant·e·s des élèves. Les problèmes sont multiples : fuites au niveau de la toiture, qui provoquent l'effritement du plafond, l'ascenseur mis à l'arrêt pour raison de sécurité, l'inexistence de wifi, les mises à jour des logiciels perturbent les cours. De plus, la charge de travail importante ainsi qu'un turn-over conséquent des formateurs interpellent. Le Directeur est bien conscient de la situation et les problèmes identifiés. Mais rien ne se fait. Il est évoqué dans ce document le "savoir prendre soin de ceux qui soignent". Nous rebondissons dessus en interpellant le Directeur afin de savoir s'il est normal que deux Directrices, du même pôle, se permettent d'harcéler téléphoniquement un agent pour mettre fin à ses congés, et de maltraiter jusqu'au malaise la responsable hiérarchique. Directrices qui ne sont pas suspendues, elles. Nous faisons également part de notre questionnaire sur le fait que plus la Direction parle de QVT, plus les agents vont mal. Votes : Abstention 11 (SUD, SMPS, CGT, FO, CFDT), Contre 3 (CFDT, SMPS)

Présentation du bilan concernant le fond de dotation de l'hôpital

Nous sont présentés les

comptes du fond de dotation qui font apparaître une grande majorité de dons fléchés, essentiellement sur la pédiatrie, l'hématologie et le pôle personnes âgées. Ces fonds ne peuvent pas être utilisés pour d'autres spécialités. L'objectif de l'année 2026 est de faire des levées de fonds de dons non fléchés et de "siphonner" les dons faits à différentes associations domiciliées au CHV, mais non gérées par l'établissement qui pourtant en est responsable. Pour l'année 2024 le fonds de dotation a financé plusieurs actions:

- Intervention de socio-esthéticienne pour les enfants en pédiatrie (4850€)
- Intervention activité adaptée en pédiatrie association Siel Bleu (660€)
- Aménagement d'un salon d'attente au CAMPS de Versailles et d'un jardin thérapeutique au CAMPS de Trappes (6843.42€)
- Evènement festif patients hématologie (993€)
- Formation à la prise en charge des adolescents et jeunes adultes en hématologie (300€)
- Décoration de la médecine ambulatoire (279.56€)



Avis relatif à la proposition de réorganisation horaire des équipes du pool HBC

En amont du CSE, une réunion a été organisée en présence de l'équipe et de la hiérarchie pendant laquelle nous avons informé les collègues sur les problèmes des horaires en 10 heures. Le projet qui nous est présenté



aujourd'hui propose trois horaires en 8 heures (7h-15h; 10h-18h; 12h-20h), avec une répartition sur 3 secteurs. Un secteur 6e et

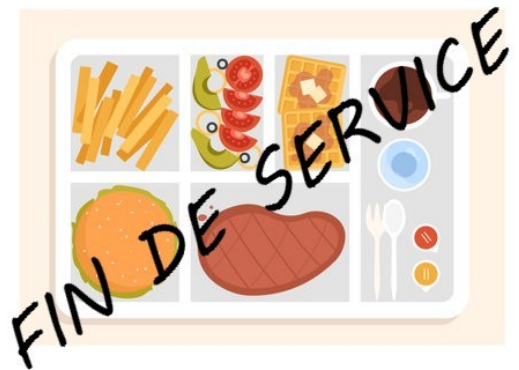
7e étage, un second 3e, 4e et 5e étage, et un dernier qui va du zéro au 2e. L'idée est de faire tourner tout le monde, puisque plus de la moitié de l'équipe a des horaires "adaptés". Il aurait fallu commencer par ça avant de vouloir faire la révolution. Si le fait de vouloir répartir les agents par secteur nous convient, l'organisation proposée n'est pas du tout adaptée. 2 agents du soir pour gérer les sorties par secteur, ce n'est clairement pas assez. Quid de la Médecine Ambu et de la Chirurgie Ambu. Rien sur les plannings, et pour cause. Il paraît que c'est la nouvelle société de ménage, GSF (remplaçant de Rekeep), qui assurera le nettoyage des boxes dans ces deux services. Et bien vous savez quoi ? Les cadres et cadres supérieures de ces secteurs n'étaient pas au courant. Et ne souhaitent pas que GSF assure ce nettoyage. Une fois de plus, tout est fait dans le dos des services concernés. Réorganisation dont les principaux intéressé·e·s, à savoir les ASH ainsi que les gouvernantes sont oublié·e·s. Nous dénonçons tout cela, d'autant que les collègues nous ont dit que ce planning n'est pas réalisable dans ces conditions. Le Directeur de la DHAL nous informe qu'il est prévu de supprimer 2 ETP et qu'il n'y avait pas dans l'appel d'offre du prestataire extérieur la prestation ménage en ambu. Nous signalons que si l'ambu est géré par le pool, il va falloir revoir les maquettes. Vote unanime contre de tous les représentants du personnel. Ce projet doit être retravaillé et est remis à un CSE extraordinaire le 3 septembre.

Avis relatif à la réorganisation de la restauration au sein du site Richaud : Nous est présenté dans le cadre du "plan d'efficience" une réorganisation du self Richaud qui n'est ni plus ni moins que sa fermeture remplacé par une offre de plateau repas pour « adapter les moyens humain et logistiques aux besoins réels » à compter du 1er juillet. Les agents utilisant le self Richaud et souhaitant déjeuner pourront commander

leur plateau nominatif (par mail jusqu'à 2 jours ouvrés avant le jour de consommation) pour lesquels ils pourront choisir une viande, un poisson, un plat végétarien, accompagné d'un féculent ou d'un légume ainsi qu'un fromage, un dessert ou un fruit. Dans le cadre d'une réunion préparatoire nous avons été informés par le directeur de la DHAL que cette réorganisation avait déjà été mise en place aux vacances de Noël (sans que les représentants du personnels ne soient informés) et qu'elle serait de nouveau mise en place aux vacances de Pâques. Nous avons donc interrogés tous les agents des services de Despagne, Richaud et passage Roche, une semaine avant les vacances de Pâques, sur le déroulement de cette organisation pendant les vacances de Noël. Qu'elle ne fut pas notre surprise d'apprendre que personne, y compris l'encadrement, n'était informé de la fermeture à venir du self et du projet de fermeture définitive en juillet.

Nous avons distribué et récupéré des questionnaires afin de connaître le sentiment des agents sur les fermetures déjà réalisées et leur organisation ainsi que sur la fermeture définitive et leurs suggestions.

Pour la grande majorité, ils ne souhaitent pas la fermeture du self et propose de bénéficier de tickets



restaurant. La proposition des plateaux a été jugée insuffisante car choix limité et répétitif.

Des questions d'organisation sont posées notamment sur la facturation des plateaux lors d'absence ou arrêt inopportuns. Nous demandons qui sera chargé du contrôle et de la facturation des plateaux. FO intervient pour dire que le personnel n'a jamais été informé, contrairement à ce que prétend le Directeur de la DHAL.

Nous proposons que soit maintenu le self avec une amplitude d'ouverture horaire plus réduite afin d'optimiser le travail de l'agent et ainsi d'aller dans le sens de la QVT en maintenant un temps de repos et d'échange entre professionnel.

Votes : Contre 10 (SUD SMPS FO), Abstention 1

(CGT). Ce projet doit être retravaillé et est remis à un CSE extraordinaire le 3 septembre.

Noël des enfants du personnel : proposition de l'évolution à compter de 2026

: C'est officiel, les bons d'achat de Noël pour les enfants du personnel, c'est terminé. La Direction justifie cette suppression



au motif que ce n'est pas réglementaire. Ce qui est vrai. Mais nous dénonçons la perte d'une conquête sociale par nos camarades

syndicalistes d'antan. Il y aura, en lieu et place, un spectacle "amélioré" destiné à environ 800 enfants du personnel, dont l'âge est compris entre 2 et 11 ans. Une priorité sera donnée aux agent·e·s de Catégorie C. Le lieu n'est pas encore arrêté, mais il se tiendra à Versailles soit au Palais des Congrès, soit au Château ou bien à l'école d'architecture. Une bonne partie des enfants du personnel en sera privé, ce qui n'était pas le cas avec les cartes cadeaux. Quid du stationnement autour de ces lieux ? Rien n'est prévu. L'inscription se fera en ligne.

Information concernant le plan d'action de la situation du service d'anatomo-cytopathologie

: Ce point avait été présenté dans un précédent numéro de Virus, mais aussi page 2 de ce numéro, et faisait suite à une visite de l'inspection du travail. Une machine va être commandée en remplacement d'une défectueuse. D'autres actions ont été menées, soit pour réparer ce qui devait l'être, soit justifier auprès de l'inspection du travail du bon suivi d'entretien des machines.

Echanges concernant l'UMC1 / UMC2 : Il va y avoir du changement, l'UMC2 va disparaître pour laisser place à un service d'Hépatogastro-Entérologie (HGE) qui comptera 10 lits d'hospitalisation complète et 4 d'HDS. L'activité d'UMC2 va être transférée en UMC1 et changera de nom par la même. Ces projets devraient voir le jour fin 2026 début 2027. Le projet HGE était d'emblée prévu en 12H. Sauf que l'équipe actuelle d'UMC2, qui devra se prononcer sur l'acceptation d'aller en HGE, veut rester en 8H. Un projet en 8h va donc être étudié. Quelle garantie sur le fait que l'équipe médicale ne va pas se tirer dans les pattes, comme cela était le cas quand l'HGE était encore au 5e étage ? Quelle garantie que les patient·e·s accueilli·e·s ne seront pas trop "lourds", ce

qui avait fini d'écœurer l'équipe de l'époque ? L'équipe attend aussi des garanties concernant l'encadrement. Concernant la future UMC1, qui va passer de 30 à 34 lits, quelles perspectives organisationnelles, surtout la nuit. Coupé en 3 secteur le jour, ce service est en deux secteurs la nuit. Cela met nos collègues de nuit en grande souffrance, et donc les patient·e·s en danger. Souffrance identique en UMC2. Car la Coordinatrice des soins a beau nous dire "faut affiner", à ce rythme là l'affinage va durer



plus longtemps qu'un fromage en cave. Attend-on un drame pour réagir ? On nous dit que non et que rien n'est figé. Va quand même falloir accélérer sérieusement sur la réflexion, car depuis des mois nous ne cessons de rappeler la souffrance de nos collègues..

Avis sur le projet de délibération relative au compte financier 2025 et la position d'affectation des résultats

: L'activité est en nette augmentation depuis deux ans. Les finances ne suivent pas du fait de la stagnation des prix de remboursement. Les 3 indicateurs s'améliorent, mais 2 restent bien au-delà des seuils fixés dans les règles comptables. Le boulet financier de la cyber attaque est encore bien présent, malgré les différentes aides de l'ARS. Mais il aurait fallu que ces aides soient versées en une fois, juste

après la cyber attaque. L'établissement termine l'année 2025 sans aide à -20 M€. Après aide de l'ARS, nous tombons à -5M€. L'établissement, s'il veut pouvoir bénéficier des aides accordées par l'ARS afin de réaliser les travaux prévus au plan stratégique, va devoir serrer la vis pour respecter la trajectoire de retour à l'équilibre financier. L'endettement lié aux travaux est aujourd'hui de 98M€ alors qu'il était à 120M€ il y a 5 ans. Nous interpelons le Directeur de la DHAL afin de connaître les critères leur permettant de s'autoriser à réduire voire amputer de moitié les demandes de commande passées par les services, pourquoi les commandes sont bloquées. Pourquoi la responsable du service économique ne répond pas aux mails de sollicitations (c'est une manie dans cet établissement de la part de certaines Directions). Pas de réponse en instance. Bizarrement, après l'instance, nous avons eu droit à un rendez-vous. Que nous qualifieront de lunaires.

CHV 2027 : Point sur le programme capacitaire et le schéma directeur immobilier : Sans le bâtiment Ségur le schéma directeur est plus compliqué car doit se faire en site occupé avec opération tiroir. Une aide nous est apporté par le cabinet A2MO (bureau de programmation organisationnelle qui transforme une projet médico éco en bâtiments et salle) pour se projeter.

Passage de Rekeep à GSF : Nous avons appris dans les couloirs (radio moquette) que nous allions changer de prestataire ménage pour les parties communes et bureaux. Avec la réorganisation du Pool HBC (voir plus haut), nous avons été surpris d'apprendre que c'est GSF qui ferait le ménage dans les boxes de Médecine Ambulatoire et de Chirurgie Ambulatoire. Nous avons donc interrogé les cadres respectifs sur ce point et nous disent ne pas être informées, ni n'avoir

été consultées. Mais surtout, elles souhaitent que ce soit les ASH du Pool HBC qui assurent la prestation ménage dans ces deux services, puisque nous avons la garantie qu'ils ont les bases d'hygiène requises. Nous faisons remarquer qu'une fois de plus, une réorganisation se fait sans concertation des professionnels du secteur, mais aussi sans concertation avec l'encadrement concerné. Et que l'hôpital a sûrement choisi le moins cher. Le Directeur de la DHAL nous répond que l'appel d'offre ne contient pas la prestation ménage dans ces deux secteurs. Et que GSF n'était pas le

moins cher, mais le plus qualitatif (oui, il a dû lire dans le marc de café). Pourtant, il est bien prévu des suppressions de postes au Pool HBC, et que les



maquettes présentées ne contiennent pas lesdits services. Toujours concernant le changement de prestataire, il a été supprimé 3 postes au niveau de la plonge du self, qui nettoie également le sol de la restauration. Le responsable secteur du prestataire nous dit que c'est bon, c'est gérable. Bizarre comme réponse, cela voudrait dire qu'ils étaient auparavant en surnombre ? Pas du tout, nous avons finalement été avisés que c'est le personnel de la cuisine qui devrait laver le sol dans les cuisines. Cela ne pose aucun problème au Directeur de la DHAL, il trouve cela logique, et nous sommes plutôt d'accord sur ce point. Mais que cela ne leur prennent que 10 minutes, nous avons de gros doute.

Prochaines instances

CSE Extraordinaire* : Jeudi 3 septembre. Points à l'ordre du jour : Self Richaud et réorganisation Pool HBC

*Une instance est dite extraordinaire lorsqu'elle n'est pas prévue au calendrier et qu'elle vient s'intercaler entre deux instances programmées.

F3SCT : 17 septembre

CSE : 15 octobre

Réunion pour les promos de grades : pas de date calée à ce jour, mais possiblement en septembre, voire octobre.

NOUVEAU DÉCRET SUR LES AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

CE QUI CHANGE POUR LA PARENTALITÉ
ET LES CONGÉS FAMILIAUX

DANS LA FONCTION PUBLIQUE !

CONGÉS SCOLAIRES
DE FIN D'ANNÉE :

VOUS AVEZ
DROIT À VOS
CONGÉS !



Le 9 juillet 2026 est paru au journal officiel le **Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026**.
Ce texte harmonise et précise les règles des autorisations spéciales d'absence (ASA)
et des aménagements horaires pour les agents publics (État, territoriaux et hospitaliers),
magistrats et ouvriers de l'État.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 1^{er} JANVIER 2027



POUR QUI ?

Ce décret harmonise et précise les règles
des autorisations spéciales d'absence (ASA)
et des aménagements horaires pour les
agents publics (État, territoriaux et
hospitaliers), magistrats et ouvriers de l'État.



ALLAITEMENT

Pendant 1 an maximum après la naissance, les mères
peuvent bénéficier d'un aménagement **d'une heure
par jour maximum** (fractionnable) pour allaiter.

Ce temps est assimilé à du temps de travail
et ne nécessite aucune récupération d'heures.

I - AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE : DES DROITS RENFORCÉS



Mariage ou PACS de l'agent : 5 jours.



**Annonce de la survenue chez l'enfant d'un handicap,
d'un cancer ou d'une pathologie chronique : 5 jours.**



**Décès du conjoint, partenaire de PACS
ou concubin : 5 jours.**



**Décès d'un des parents, beaux-parents
(conjoint des parents) ou frère/sœur : 3 jours.**



Majoration liée au déplacement :
+ 2 jours maximum si l'événement nécessite
un déplacement géographique important
(DOM-TOM, métropole/outre-mer, hors pays de résidence).



Garde d'enfant malade (-16 ans) : jusqu'à 6 jours par an
pour un temps plein (sans limite d'âge si l'enfant est en
situation de handicap). Cette durée est doublée (**12 jours**)
si l'agent élève seul son enfant.



Grossesse : possibilité d'une réduction d'une heure
par jour à partir du 3^{ème} mois de grossesse.



Rentrée scolaire : des aménagements d'horaires sont
possibles pour accompagner les enfants en école
maternelle ou élémentaire.



Représentants des parents d'élèves : aménagements
possibles pour assister aux conseils d'école, conseils
de classe et conseils d'administration.



Parcours d'Assistance Médicale à la Procréation (AMP) :
des aménagements horaires sont prévus pour les actes
médicaux, tant pour l'agent concerné que pour son/sa
conjoint(e).



IMPORTANT : DES ASA DE DROIT

Les autorisations spéciales d'absences suivantes ne sont
pas soumises aux nécessités de service, elles sont de droits :

- Pour mariage ou PACS ;
- Annonce de la survenue chez l'enfant d'un handicap,
d'un cancer ou d'une pathologie chronique ;
- Pour cinq entretiens obligatoires dans le cadre
de la procédure d'adoption ;
- Décès d'un enfant sous certaines conditions ;
- Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin,
d'un des parents, beaux-parents (conjoint des parents)
ou frère/sœur ;
- Les actes médicaux liés à une procréation
médicalement assistée (trois actes maximum).



DES PÉRIODES D'ASA ASSIMILÉES À DU TEMPS D'ACTIVITÉ

Les périodes passées en ASA restent entièrement
assimilées à des périodes d'activité. Elles comptent
à 100 % pour les droits aux **congés annuels**,
à l'avancement et à la retraite.
Elles n'ouvrent pas de droit à des jours de RTT.



NÉCESSITÉS DE SERVICE

Pour les absences et aménagements soumis aux
nécessités de service, une demande écrite doit être
adressée à l'autorité de gestion.

En cas de refus, la décision doit être motivée.

NE LÂCHONS RIEN !

**UNIS ET SOLIDAIRES
POUR NOS DROITS !**

**ENSEMBLE
PLUS FORT-ES !**