

VIRUS

Le journal qui s'attrape

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

Septembre
2020

N°124

Le journal de la section syndicale



du Centre Hospitalier de Versailles

SUD : Solidaires – Unitaires - Démocratiques

Union
syndicale
Solidaires

ÉDITO :

Comme nous l'évoquions dans le précédent édit, notre section voit sa composition continuer à évoluer. Notre compagnon de très longue date Moïse LERNO part en vacances prolongées bien méritées. L'heure de la retraite n'a pas encore sonné pour lui, et en attendant que cela soit effectif, nous accueillons avec joie Maëlle BAUR, militante de longue date et rodée aux instances. La section SUD Santé-Sociaux du CH Versailles est dorénavant composée de :

Maëlle BAUR, Brigitte MOAL, Sandrine SALLES, Josseline MFOUMOUANGANA et Sébastien POINT.

Nous vous disons à bientôt dans les couloirs de l'hôpital et dans la rue pour continuer la lutte.

SOMMAIRE :

Page 2 :	Grève du 16 juin suite
Pages 2 à 4 :	Ségur Protocole (pas) d'accord
Pages 4 et 5 :	Décrets
Pages 5 à 9 :	Vos droits
Pages 10 et 11 :	Droit de grève mode d'emploi
Page 12 :	Prochaines instances
Page 12 :	En grève le 17 septembre

Nous joindre ou adhérer :

Section SUD Santé Sociaux
177 Rue de Versailles
78150 Le Chesnay

☎ Mignot : 01 39 63 80 59

☎ Richaud : 01 39 63 91 00

☎ Département : 06 49 65 61 58

@ : sudsante@ch-versailles.fr

FAX : 01 39 63 89 22



SUD Santé Sociaux CH Versailles
SUD Santé Sociaux 78

GRÈVE DU 16 JUIN SUITE



Lors de la manif du 16 juin dernier, vous avez été quelques un·e·s à vous porter grévistes alors que vous étiez de repos ce jour là. Vous avez sûrement remarquer, sur votre bulletin de paie, qu'une journée de grève vous a été retirée, sous l'intitulé Code Paie 001G Ret. Trait. Base Indic. Aucun texte n'autorise l'administration à faire ceci. Aussi, pour régulariser cette situation, passez nous voir au local SUD, situé au bout du couloir des vestiaires, appelez-nous au 8059 ou allez directement au bureau du personnel.

SÉCUR DE LA SANTÉ : PROTOCOLE (PAS) D'ACCORD

Le Ségur de la santé vient de se clôturer sur un protocole d'accord. S'il est à noter quelques avancées, notamment sur la rémunération, il n'y a rien sur les réouvertures de lits, titularisations et quasiment rien sur les embauches. Il ne répond à aucune des revendications portées depuis plus d'un an par les organisations syndicales, collectifs et associations. Si la CFDT, l'UNSA (SMPS) et FO ont signé ce protocole, pour nous, le compte n'y est pas.

Augmentations des salaires :

Le gouvernement avait annoncé une revalorisation massive des salaires pour l'ensemble du personnel à compter du 1^{er} juillet. Perdu, ce sera 90€ net au 1^{er} septembre et 93€ net en mars 2021.

Commentaire SUD : 300€ était le minimum que nous pouvions accepter pour rattraper l'austérité salariale de ces 20 dernières années. Ce n'est donc pas 183€ qui vont nous redonner le sourire. Si l'on se base sur la moyenne de l'OCDE, le salaire des infirmier·e·s français·es se situe 530€ en dessous de cette moyenne. Nous sommes donc loin du compte. L'accord pour les médecins hospitaliers, lui, comprend entre autres, une augmentation de la prime versée aux praticiens qui s'engagent à ne travailler que dans les hôpitaux publics, sans dépassement d'honoraires. Pour le corps médical, l'indemnité, aujourd'hui de 490€ brut par mois pour un temps plein et 700€ après quinze ans de "service public exclusif", doit ainsi passer à 1 010€ brut "en deux temps", comme nous. Comme quoi les 300€ réclamés pour l'ensemble du personnel hospitalier étaient atteignables, et que les syndicats signataires portent une lourde responsabilité d'échec dans ces négociations.



Revalorisation des grilles soignants, médico-techniques et de rééducations :

- Passage en Cat. B pour les AS et AP sans perte de la catégorie active.
- Revaloriser les corps de la catégorie B et de la catégorie A mis en extinction à la suite du protocole Bachelot, proportionnellement à la revalorisation des corps de la catégorie A comparables.
- Revaloriser en conséquence les corps des filières rééducation et médico-technique ayant les mêmes grilles
- Revaloriser la grille des directeurs de soins en cohérence avec les autres revalorisations

Les reclassements dans les grilles se feront à indice égal ou à défaut immédiatement supérieur.

La réingénierie des diplômés de diététicien, préparateur en pharmacie, technicien de laboratoire sera initiée à compter

de septembre 2020. Un chantier sera également ouvert sur l'évolution des métiers d'ambulancier et d'assistant de régulation médicale.

Un groupe de travail sur la mise en œuvre de ces révisions et regroupant les signataires de l'accord, sera engagé sans tarder. Il devra autant que possible être achevé avant la fin du premier trimestre 2021. Enfin, concernant les promotions de grades, les ratios promus-promouvables seront doublés pour 2020-2021.

La revalorisation de certains corps en extinction (IDE Cat. B) était devenue nécessaire. Une fois de plus, les Cat. C sont les grands oubliés, car hormis les AS/AP qui passent en Cat. B et les 183€, toujours rien sur les revalorisations de grilles indiciaires. On rappelle au passage que ce sont quand même les plus précaires.

Primes :

L'ensemble des primes sera fusionné, à l'exception de :

- L'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, de l'indemnité de sujétion des aides-soignants, des primes liées au temps de travail (heures supplémentaires, travail de nuit, travail des dimanches et des jours fériés), des primes liées à l'exercice de fonctions dans un département ultramarin.

Cette fusion ne devrait pas entraîner de perte de rémunération indemnitaire pour les agents concernés, dicit l'accord. Le chantier de rénovation du régime indemnitaire sera engagé à compter de janvier 2021 en concertation avec les signataires du présent accord et devra être achevé au plus tard le 1er janvier 2022. La revalorisation des indemnités pour travail de nuit et dimanche et jours fériés fera l'objet d'un travail spécifique.



Commentaire SUD : C'en est donc fini du système actuel de prime. Sous quelle forme sera-t-elle attribuée ? Sera-t-elle liée à la tête du client, pardon, la manière de servir ?

Organisation de travail :

Voici ce qui est prévu, entres autres :

- L'amélioration des remplacements avec la mise en place de pools dotés de chartes de fonctionnement et de plan de montée en compétences afin de permettre le remplacement systématique des absences de plus de 48 heures
- La revalorisation des heures supplémentaires avec la majoration des montants d'indemnisation des 5 premières heures supplémentaires afin de limiter le recours à l'intérim en utilisant les ressources internes
- L'ouverture de la possibilité d'une contractualisation individuelle sur la réalisation d'un quota annuel d'heures supplémentaires dans les limites prévues par la réglementation
- La revalorisation de la monétisation des jours placés sur le CET dans le cadre de l'harmonisation entre les trois versants de la fonction publique
- La mise en place de dispositifs d'annualisation du temps de travail permettant d'ajuster le temps de travail en fonction des variations de l'activité tout au long de l'année à l'intérieur de cycles hebdomadaires compris entre 32h et 40h
- La mise en place de forfaits jours pour les agents volontaires afin de leur permettre de mieux organiser leur temps de travail et de présence

- La réduction à 11h de la durée du repos quotidien.

Commentaire SUD : Le gouvernement annonce vouloir recruter 15000 personnels, dont 7500 sur des postes déjà vacants. Cela fait donc 7500 créations de postes et représente 8 personnes par établissement. Notre Ministre est vraiment trop généreux. Là encore, le gouvernement se moque de nous. Il manque 100 000 personnels dans les hôpitaux publics, et 200 000 dans les EHPAD. Nous sommes beaucoup trop loin du compte. Avec l'annualisation du temps de travail et l'auto-remplacement comme règle de fonctionnement, cela permet aux directions d'adapter nos plannings à l'activité, tout au long de l'année. L'objectif de ce gouvernement est de nous presser comme des citrons en se permettant même de jouer avec notre santé, en abaissant le temps de repos minimal entre deux journées de travail de 12 à 11h.

Ouverture de lits :

Le gouvernement annonce l'ouverture ou la réouverture de 4 000 lits, à la demande des directions, avec accord de l'ARS.

Commentaire SUD : Comme c'est beau les effets d'annonces. Pour info, ce gouvernement à supprimer 4 200 lits rien que pour l'année 2018. Et ces 4 000 lits, il les ouvre avec quel personnel? Enfin, selon la DREES (Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques) "la baisse de 69.000 lits d'hospitalisation complète entre 2003 et 2017 est établie". Cette baisse d'ensemble, poursuit la Drees, "doit être nuancée", elle concerne en effet surtout les hospitalisations de court séjour (-30 000 lits) et de long séjour (-48 000 lits). L'hospitalisation de court séjour se fait en médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie. Celle de long séjour concerne les unités de soins de longue durée. Il faut noter que pour les hospitalisations de moyen séjour, dans les unités de soins de suite et de réadaptation, le nombre de lits à augmenté, puisque l'on en compte 14 000 de plus.

Titularisations :

Rien, nada, nothing, niente...

Financement des Hôpitaux :

Exit le COPERMO (COMité interministériel de PERformance et de la MOdernisation de l'offre de soins), remplacé par un Conseil National de l'Investissement en Santé, incluant des élu·e·s . C'est sensé nous rassurer, mais c'est loupé. Ce sont bien les élu·e·s qui votent les lois, et comme notre pays est majoritairement de droite, nous ne sommes pas sortis de la galère. Enfin, concernant la T2A de l'hôpital public, la part de ce mode de financement, qui s'établit en moyenne actuellement à 63% (77% pour la médecine-chirurgie-obstétrique publique, 87% pour les généralistes, quasi 100% pour les spécialistes et paramédicaux), doit être réduite pour atteindre les 50%. Pas de quoi révolutionner le système.

Veran a apprécié le Ségur de la santé. Normal, il a arnaquer le personnel, avec la complicité de FO, la Cfdt et l'UNSA. Il veut donc refaire le coup en septembre, pour encore mieux nous la faire à l'envers. C'est pas à l'Elysée, c'est pas à Matignon, c'est pas dans les salons qu'on obtiendra satisfaction. C'est dans la rue que ça s'passe. On vous donne rendez-vous pour une manif à Paris le 17 septembre.



DÉCRETS

Décret 2020-851 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique. Le gouvernement abroge la bonification des congés pour les Domien·ne·s travaillant en métropole, et pour les métropolitain·e·s exerçant dans les DOM. Pour rappel, dans les années 60, le gouvernement de l'époque promet un bel avenir aux Domien·ne·s dans l'hexagone avec formation et emploi à la clé. Ce vaste déplacement de population est orchestré par le BUMIDOM. La réalité sera autrement plus décevante pour les déplacé·e·s et les congés bonifiés, déjà accordés aux hexagonaux travaillant dans les DOM, ne seront accordés aux Domien·ne·s qu'à l'issue de plusieurs années de lutte le 26 mars 1978. Les congés bonifiés étaient une "contrepartie" à ce déracinement. Ils sont dorénavant accordés tous les deux ans, contre trois auparavant, mais pour une durée de 31 jours consécutifs contre 65 avant. Les conditions d'octroi pour les fonctionnaires et CDI ne changent pas.

A titre transitoire, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, ceux qui remplissent les conditions fixées respectivement à l'article 1er du décret du 20 mars 1978, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret (4 juillet 2020), au deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou au deuxième alinéa du 1° de l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée peuvent opter :

1° Soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions fixées par les textes réglementaires modifiés par le présent décret, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, et utilisé dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié ;

2° Soit pour l'application immédiate des conditions fixées par ces textes réglementaires dans leur rédaction issue du présent décret.

Arrêté du 29 juillet 2020 relatif au CET (Compte Epargne Temps). L'indemnisation des jours posés sur votre CET augmente de 10€ pour l'ensemble des catégories, à compter du 1er janvier 2021. Cela donne 135€ brut pour les Cat. A, 90€ pour les B et 75€ pour les C. Le seuil pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation passe de 20 à 15 jours posés sur le CET. Pour rappel, vous pouvez alimenter votre CET avec 5 CA maximum, les reports d'heures ou de RTT et les heures supplémentaires. Une fois le seuil de 20 jours atteint sur votre CET, vous ne pouvez pas déposer plus de 10 jours par an.

Pour plus de renseignements, passez nous voir au local ou appelez nous au 8059.

Projet de décret relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées aux contaminations par le SARS-CoV2. Seront reconnu·e·s automatiquement en maladie professionnelle les personnels ayant eu une contamination confirmée (par examen biologique ou scanner ou en leur absence, par une histoire clinique documentée) à la COVID 19 dans les deux cas suivants :

- Si votre cas à nécessité une oxygénothérapie (hospi en Réa sous oxygène), attestée par des comptes rendus médicaux. Dès fois que vous ayez fait semblant d'être en réa
- Si vous êtes mort·e

Pour toutes les autres situations de contaminations à la COVID 19, il vous faudra faire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, qui sera étudiée par un comité régional uniquement dédié à cela.

Ceci n'est qu'un projet, mais sachez qu'en règle générale, la version définitive ne change qu'à la marge. Evidemment, tout le monde se souvient des paroles de notre ministre pendant l'épidémie lorsqu'il disait que l'ensemble des personnels soignants contaminés seraient reconnus en maladie professionnelle. Mensonges, toujours des mensonges. La seule chose que va gagner ce gouvernement vu son mépris, si seconde vague il y a, c'est que les personnels ne feront plus les mêmes efforts.

VOS DROITS : TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS ANNUELS

Décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 relatif au temps de travail et à l'organisation du travail, décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels et décret n°78-399 des congés bonifiés

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée est réduite pour les agents soumis à des sujétions spécifiques

Sont soumis à des sujétions spécifiques :

-Les agents en repos variable ;

Sont des agents en repos variable les agents qui travaillent au moins 10 dimanches ou jours fériés pendant l'année civile. Pour les agents en repos variable, la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 582 heures. 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. *(hors jours de congés supplémentaires tels que: L'agent qui prend trois, quatre ou cinq jours ouvrés de congés, en continu ou discontinu, entre la période du 1er novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égal à six jours*

SORTIR D'URGENCE DE L'HÔPITAL-ENTREPRISE



HOSPITALITÉ, HUMANITÉ C'EST TROP DEMANDER ?

ouverts. L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins cinq jours ouvrés chacune bénéficie d'un jour de congé supplémentaire.)



- Les agents travaillant exclusivement de nuit ;

Sont des agents travaillant exclusivement de nuit les agents qui effectuent au moins 90 % de leur temps de travail annuel en travail de nuit. A compter du 1er janvier 2004, la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 476 heures (hors jours de congés supplémentaires...)

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 heures et 6 heures, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 heures et 7 heures... le temps de travail est décompté heure pour heure.

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.

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Lorsque l'agent a l'obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de restauration et le temps de pause, afin d'intervenir immédiatement pour assurer son service, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis.

Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.

L'organisation du travail doit respecter les garanties ci-après définies.

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48 heures au cours d'une période de 7 jours. Il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine.

Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche.

Les règles applicables à la durée quotidienne, continue ou discontinue, sont les suivantes:

En cas de travail continu, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit. Toutefois lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent en permanence, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.



Il ne peut être effectué plus de 39 heures hebdomadaires en moyenne sur le cycle, hors heures supplémentaires, ni plus de 44 heures par semaine, hors heures supplémentaires, en cas de cycle irrégulier.

Dans chaque établissement, un tableau de service élaboré par le personnel d'encadrement et arrêté par le chef d'établissement précise les horaires de chaque agent pour chaque mois. Le tableau de service doit être porté à la connaissance de chaque agent quinze jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment par les agents.

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.

L'agent en formation au titre du plan de formation et qui, de ce fait, ne peut être présent à son poste de travail accomplit un temps de travail effectif décompté pour la durée réellement effectuée.

Lorsque les besoins du service l'exigent, les agents peuvent être appelés à effectuer des heures supplémentaires en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans la limite de 180 heures par an et par agent. Ce plafond est porté à 220 heures pour les catégories de personnels suivantes : infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, personnels d'encadrement technique et ouvrier, ...

Lorsque la durée du cycle de travail est inférieure ou égale à un mois, le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectué par mois et par agent ne peut excéder 15 heures. Ce plafond mensuel est porté à 18 heures pour les catégories de personnels suivantes : infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, personnels d'encadrement technique et ouvrier...

En cas de crise sanitaire, les établissements de santé sont autorisés, par décision du ministre de la santé, à titre exceptionnel, pour une durée limitée et pour les personnels nécessaires à la prise en charge des patients, à dépasser les bornes horaires fixées par le cycle de travail.



Un compte épargne temps est institué. Chaque agent de la fonction publique hospitalière peut en bénéficier sur sa demande...

Les situations pour lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents, à l'occasion de séjours accompagnés organisés par les établissements, alternant des périodes de travail effectif, des périodes d'astreinte et des périodes de temps contraint, font l'objet d'une rémunération ou d'une compensation spécifique...

Pour les agents qui effectuent régulièrement ou ponctuellement des transferts d'usagers ou de personnes accueillies entre établissements, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, déroger à la durée quotidienne de travail.

Les agents qui participent à des activités de prises en charge d'usagers à leur domicile peuvent se voir appliquer des horaires de travail discontinu. Dans ces situations, le chef d'établissement peut, après avis du comité technique d'établissement, déroger aux dispositions de l'article applicables au travail discontinu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.



-Les congés annuels et RTT :

Chaque agent bénéficie de 25 jours ouvrés de congés annuels pour l'exercice de fonctions à temps plein. Cette durée est proportionnelle aux obligations de service pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel.

Les agents qui arrivent ou partent en cours d'année ont droit à un congé annuel d'une durée de deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours écoulés depuis l'entrée en fonctions.

La durée du congé est calculée du premier au dernier jour, déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés.

Le tableau prévisionnel des congés annuels, après consultation des agent·es concerné·es et compte tenu des nécessités de service, est arrêté et porté à la disposition des intéressé·es au plus tard le 31 mars de l'année considérée par l'autorité investie du pouvoir de nomination ou son délégataire.

L'autorité permet à chaque agent·e de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

Les agent·es chargé·es de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels.

Pour cette prise de congés, l'agent peut utiliser des jours de congés annuels ou des jours de réduction du temps de travail (RTT). Il peut également y adjoindre des jours accumulés sur son compte épargne-temps.

L'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder trente et un jours consécutifs.

Pour les congés bonifiés, les bénéficiaires ont droit à 31 jours consécutifs tous les deux ans. Pour y prétendre, l'agent·e originaire des DOM doit justifier le centre de ses intérêts matériels et/ou moraux à partir des critères suivants:

TAIS TOI ET BOSSE



**TAIRE NOS REVENDICATIONS
POUR EUX C'EST DE L'ARGENT**

- ⇒ domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches;
- ⇒ biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire;
- ⇒ domicile avant l'entrée dans l'administration;
- ⇒ lieu de naissance;
- ⇒ bénéfice antérieur d'un congé bonifié;
- ⇒ tous autres éléments de preuve.

Par ailleurs, il est confirmé que les critères cités précédemment n'ont pas de caractère exhaustif ni nécessairement cumulatif et que plusieurs d'entre eux qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner, sous le contrôle de la juridiction compétente, selon les circonstances propres à chaque espèce.

Il ressort de ces éléments que le principe est d'apprécier la vocation de l'agent demandeur à bénéficier du droit à congé bonifié sur la base d'un tel faisceau d'indices et non de le refuser en raison de l'absence de tel ou tel critère. (Conseil d'Etat du 7 avril 1981)

BESOIN DE VACANCES ?

MAIS ON VOUS A FAIT COMPRENDRE
QU'IL ALLAIT FALLOIR ETRE ARRANGEANT.



**AU MOINS
3 SEMAINES L'ETE,
C'EST UN DROIT !
FAISONS LE RESPECTER.**

Commentaires :

D'abord et avant tout, cela revient dans le texte et les jurisprudences, françaises et européennes, il ne peut être effectué plus de 12h de travail d'affilé. Dans les cas où une contrainte avérée l'imposerait, l'autorité administrative de garde (délégation du directeur) doit s'engager par écrit impérativement à couvrir l'agent en cas d'accident de travail ! Il en va de même pour tout temps de travail hors les clous de la loi.

La plus grosse arnaque des protocoles ARTT (aménagement et réduction du temps de travail) vient de ce fameux aménagement. Une des revendications à porter serait celle de revenir à la durée quotidienne de référence de 8h. Plus simple à intégrer. 6h30-14h30/13h30-21h30 et 10h de nuit 21-7.

Une demi-heure de transmissions matin et soir et une heure de chevauchement en mi-journée, couvrant aussi en partie les heures de réunion. Cela génère une RTT si 5 jours hebdo, une RTT toute les 4 nuits. Rappel la revendication SUD, 30h de nuit par semaine en trois nuits de 10h (3 nuits 4 repos), 32h en journée (4 jours 3 repos).



Contrairement à un usage généralisé, un employeur comme un encadrant ne peuvent exiger d'un·e agent·e de fournir son numéro de téléphone. Les plannings sont tellement à flux tendus que le moindre arrêt perturbe le fonctionnement d'un service. L'encadrement, contraint par l'administration et ses supérieurs, a trouvé la solution de facilité en appelant l'un après l'autre tous les agents afin de faire les remplacements d'arrêt. Quelle sanction? Aucune, car un arrêt du TA d'Appel de Paris du 1er décembre 1998 (n°96PA02305) fixe clairement les règles : un employeur public ne peut pas mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir travailler pendant un congé annuel qui lui a régulièrement été accordé. L'administration a bien compris le dévouement de notre profession aux patients et elle en profite allègrement, faisant peser les mesures d'austérité sur nos conditions de travail, déjà dégradées, mais surtout sur la qualité des soins que nous souhaitons encore donner aux patient·es accueilli·es. Au travers d'un discours tendancieux, moralisateur, les directeurs d'établissement ne cessent de nous culpabiliser quant à la nécessité de notre participation à l'effort collectif face aux réductions de déficits qui nous sont étrangers. Une provocation inadmissible, alors que des efforts, c'est tous les jours que nous en faisons et que nos conditions de travail se dégradent, augmentant chaque jour nos difficultés à bien travailler ! En droit, la «

nécessité de service » est une notion très relative. Seule la "nécessité absolue de service "directement liée à des événements exceptionnels, graves et imprévisibles peut justifier les rappels de personnel après arrêté préfectoral.

OSEZ DIRE NON SANS VOUS CULPABILISER !

Ne vous laissez pas intimider : le droit est de votre côté, pas du leur. En effet : il n'existe aucune obligation pour un agent en congés annuels, en repos ou RTT de revenir travailler dans son établissement. Tout salarié dispose d'un droit au respect de sa vie privée et en conséquence, ne peut être dérangé par un cadre sur son temps de repos. Le rappel à domicile est prévu. Cela s'appelle des astreintes, il y a un cadre légal qui les organise et elles doivent être rémunérées.



Avant la loi ARTT, le droit du travail était un droit opposable aux abus des employeurs. Les négociations autour de cette loi ont inversé les rôles, le droit est devenu par un tour de passe-passe une obligation. On vous impose des normes de planning qui ne tiennent compte que de ce que veulent retenir nos gestionnaires de la loi.

DRÔIT DE GRÈVE MODE D'EMPLOI

La grève est un droit constitutionnel.

Il s'agit de la cessation collective du travail, de la fermeture de services, du blocage de la production,...dans le but de faire entendre et aboutir des revendications professionnelles, interprofessionnelles ou sociales, à un employeur ou un gouvernement.

La limitation de droit de grève n'existe que pour certains services publics, dont l'hôpital public, lorsque la sécurité des usager·e·s doit être assurée.

La restriction de ce droit de grève dans la fonction publique hospitalière n'a pour seul but que d'assurer la continuité des soins et tâches dont le report présenterait un risque pour la santé et la sécurité des patient·es. Il est alors de la responsabilité de l'employeur d'interdire l'exercice du droit de grève au nombre d'agents nécessaire à l'accomplissement de ces tâches non reportables. C'est l'effectif minimum de sécurité en cas de grève. Quel que soit l'ampleur de la mobilisation, l'effectif présent ne peut passer sous ce seuil. La jurisprudence considère de manière constante que le service minimum en cas de grève correspond à celui prévu un dimanche ou jour férié. Ainsi, l'arrêt N°24016 du Conseil d'État du 16 juin 1982 a indiqué que : "le directeur d'un centre hospitalier doit limiter l'activité minimale aux seuls services dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans risques sérieux, ce qui exclut par exemple une recette de consultations externes."

Le service minimum est de la responsabilité de l'administration, pas de l'agent·e. Il est de son ressort d'adapter l'activité en conséquence.

L'obligation de déposer un préavis de grève 5 jours francs avant (ce qui n'est pas le cas dans le privé ou d'autres fonctions publiques), permet entre autres, d'organiser ce service minimum et assigner les personnels. Ce délai doit permettre à l'initiative de la direction ou du syndicat de négocier en vue du règlement du conflit. Pour SUD, c'est bien aux personnels et non aux syndicats de décider si les négociations ont été positives ou non. En cas d'échec des négociations, l'heure de cessation et celle de reprise du travail ne peuvent être différentes pour les diverses catégories ou pour les divers membres du personnel intéressé. Dans la Fonction publique hospitalière, chacun peut choisir son temps de grève, à la journée ou en heures. Il est donc possible de faire grève quelques heures seulement.



EN GRÈVE

Des arrêts de travail affectant par échelonnement successif ou par roulement concerté les divers secteurs ou les diverses catégories professionnelles d'un même établissement ou service ou les différents établissements ou services d'une même entreprise ou d'un même organisme ne peuvent avoir lieu.

En pratique :

Les agent·es titulaires, stagiaires ou contractuel·les sont appel·es à la grève dès lors qu'ils sont couverts par le préavis.

Ils n'ont aucune obligation de se déclarer gréviste ou non gréviste et peuvent tout simplement ne pas se présenter au travail ce jour-là, dès lors qu'ils n'ont pas été assignés.

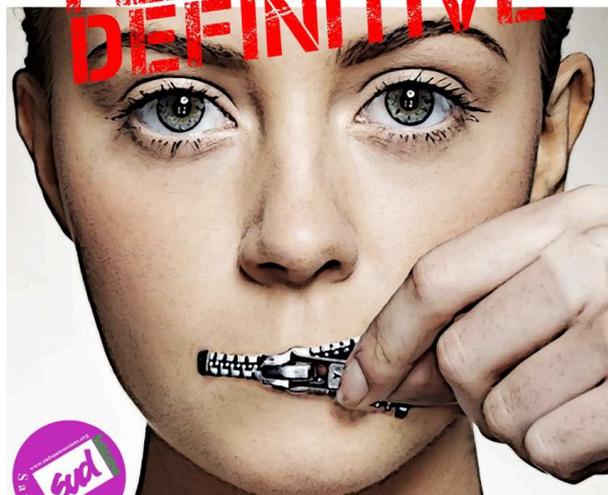
Le tableau de grève, présent dans les services, n'a aucune valeur légale, et répond simplement à un souci de clarté et d'organisation : En effet, il permet d'éviter d'assigner des agent·e·s qui se seraient déclaré·e·s grévistes longtemps à l'avance, permet de spécifier le nombre d'heures de grève par agent, d'être comptabilisé gréviste même si on a été assigné, et de faire remonter au niveau de la direction, des tutelles et des syndicats le taux de mobilisation, etc... Même lorsque ce tableau n'est plus accessible dans un service (renvoyé à l'administration pour comptage, enfermé dans un bureau, etc...), cela n'empêche pas un·e agent·e de se déclarer gréviste jusqu'au jour même de la grève : en le signifiant à son cadre, ou à la DRH par mail, fax (garder le récépissé), téléphone, etc... sinon, en ne venant pas ou en prenant le nombre d'heures de grève qu'il aura décidé. L'arrêt en référé N°367453 du Conseil d'Etat du 8 avril 2013 précise que si le droit de grève a le caractère d'une liberté fondamentale, une note de service diffusée par une direction obligeant les agent·es à se déclarer grévistes dans un délai de 48 à 24H avant la grève, n'a pour but que de prévoir le remplacement des agent·es grévistes en faisant appel d'abord au volontariat des agent·es non grévistes.

L'assignation doit être remise pour signature en main propre avant la grève. Si les assignations sont laissées à disposition des agent·e·s dans des enveloppes, avec le planning ou sur un bureau, sans vérification avant la grève qu'elles ont toutes été signées, il ne peut ensuite être reproché à un·e agent·e de ne pas avoir signé et de ne pas être venu travailler. De la même manière, il ne peut être demandé à un·e agent·e de signer son assignation le lendemain de la grève. Les appels par téléphone, sms, les mails, via un·e collègue et les interpellations dans un couloir de la part de l'encadrement n'ont aucune valeur légale, et vous ne pouvez pas être sanctionné·e de ne pas être venu·e travailler le jour de la grève.

La retenue de salaire pour service non fait est elle aussi spécifique à la fonction publique hospitalière. Elle est strictement proportionnelle à la durée du service non fait (retrait de 1/216 du traitement brut par heure). Les grévistes qui auront été assignés ne subiront bien évidemment pas de retenue de salaire. Et inversement, un·e agent·e non assigné·e qui effectue sa journée entière de travail, ne pourra pas ensuite prétendre être comptabilisé au nombre des grévistes.

Les droits du travail ne s'usent que quand on ne s'en sert pas !

**FONCTION PUBLIQUE
FERMETURE
DEFINITIVE**



**A L'ATTAQUE FRONTALE CONTRE
NOTRE STATUT, L'EMPLOI, NOS SALAIRES,
LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL,**

**UNE SEULE RÉPONSE
MOBILISATION!**



Prochaines instances :

- ⇒ CHSCT le 1er octobre
- ⇒ Commissions paritaires le 13 octobre
- ⇒ CTE le 15 octobre



Jeudi 17 septembre 2020

Manif parisienne (voir nos panneaux pour le RDV)

