



20 Octobre 2011,
Votez CGT!



NOUS REJOINDRE POUR ETRE AU CŒUR DES REVENDICATIONS



BULLETIN D'ADHESION

NOM : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Age : Profession :

Etablissement (nom et adresse) :

prendre contact ☐

me syndiquer ☐

*A retourner : Secteur Orga-Qualité de vie syndicale - Fédération CGT Santé Action Sociale 263 rue de Paris -
Case 538 - 93515 MONTREUIL CEDEX*

Tampon USD ou Établissement

La CGT vous informe...



www.sante.cgt.fr



20 Octobre 2011,
Votez CGT!

SOMMAIRE :

- ☞ Page 3 : Éditorial
- ☞ Page 4 : Un Syndicat, c'est ?
- ☞ Page 5 : Le statut
- ☞ Pages 6 à 7 : Les Instances
- ☞ Pages 8 à 13 : Le temps de travail
- ☞ Pages 14 : Le temps partiel
- ☞ Pages 15 à 20 : Les positions d'activité
- ☞ Page 21 : Le Comité Médical Départemental
- ☞ Page 22 : La Commission de Réforme
- ☞ Page 23 : Le Service Public
- ☞ Pages 24 à 25 : Vivre sa retraite
- ☞ Page 26 : Reconnaître la pénibilité
- ☞ Page 28 : Reconnaître les qualifications
- ☞ Pages 29 à 30 : Ouvrir des négociations
- ☞ Page 31 : Les contractuels
- ☞ Page 32 : Non aux ordres !
- ☞ Page 33 : Le CGOS
- ☞ Page 34 : L'ANFH
- ☞ Page 35 : Le vote par correspondance
- ☞ Page 36 : Contacter CGT

En pages centrales : Grilles de salaires

VOTE PAR CORRESPONDANCE : Un moyen de faire entendre sa voix

Lors des prochaines élections professionnelles, vous pourrez voter, soit physiquement en allant au bureau de vote, soit par correspondance, mais compte-tenu des heures d'ouverture des bureaux de vote (pour la CGT, ces horaires ne permettent pas la plus large participation possible), vous pourriez ne pas être présent sur l'établissement.

Le vote par correspondance doit vous permettre, dans tous les cas, d'exprimer votre choix.

Le matériel pour voter par correspondance vous sera adressé avec les professions de foi et les bulletins de vote à votre domicile. Il sera accompagné d'une information expliquant les modalités pratiques de ce type de scrutin.

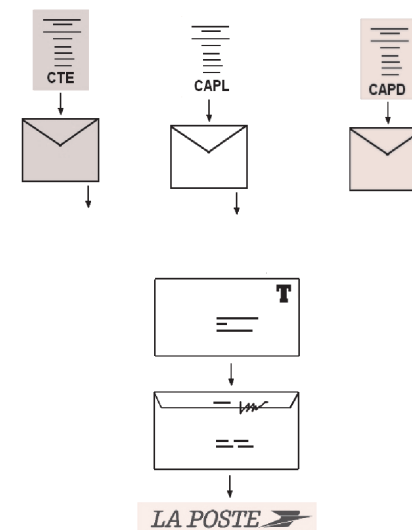
- ⇒ Vous recevrez des enveloppes et des bulletins de couleurs distinctes pour les différents scrutins (CTE, CAPL et CAPD), (exemple : pour le CTE, enveloppe bleue, bulletin bleu ; pour les CAPL : enveloppe verte, bulletin vert...) - voir schéma ci-dessous).
- ⇒ Les bulletins doivent être ensuite glissés dans une deuxième enveloppe correspondant au scrutin du bulletin de vote (CTE, CAPD et CAPL).
- ⇒ Toutes ces enveloppes doivent être adressées, dans une troisième enveloppe, à l'établissement.

Cette dernière enveloppe est pré affranchie en enveloppe T.

En cas de doute sur la manière de procéder ou en l'absence de matériel électoral à votre domicile, prenez contact avec la CGT de votre établissement. Nos représentants syndicaux vous assisteront pour éviter que votre vote soit invalidé.

IMPORTANT: même si vous avez voté par correspondance, le jour du vote, vous pouvez aller au bureau de vote de votre établissement pour exprimer votre choix, c'est ce vote qui sera pris en compte.

Pour élire des représentants qui vous défendront réellement, toutes les voix comptent....La vôtre, comme celle de tous vos collègues.



L'Association Nationale de Formation permanente pour le personnel hospitalier est un Organisme Paritaire Collecteur Agréé. Elle reçoit les cotisations des établissements, assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue de l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents.

Son siège se situe à Paris et il existe 26 délégations régionales. Les valeurs de l'ANFH sont : solidarité, paritarisme et proximité au service des établissements adhérents, ainsi que des salariés.

Les établissements élaborent leur propre plan de formation, qui comporte plusieurs types de formation pour les personnels : préparation aux concours, études promotionnelles, adaptation à l'emploi, projets de services et demandes individuelles, etc... Au niveau régional et national, l'ANFH fixe les critères d'attribution des dossiers, dans le cadre :

- ⇒ du Congé de Formation Professionnelle : il sert essentiellement à la reconversion professionnelle,
- ⇒ du Fonds Mutualisé de financement des Études relatives aux Promotions Professionnelles : il a comme objectif de financer des agents qui ne peuvent pas être pris en charge par leur établissement quand ils réussissent un concours.

**Si vous avez un problème :
Contactez la CGT
pour qu'elle vous oriente
vers un délégué régional.**



Pour l'égalité d'accès à la formation pour tous, la CGT revendique :

- ☞ Au minimum, 10% du temps de travail doivent être consacrés à la formation professionnelle continue.
- ☞ La totalité des formations doit s'effectuer sur la totalité du temps de travail.
- ☞ L'ensemble des rémunérations pour les personnels en formation doit être maintenu.
- ☞ Une augmentation des tarifs de remboursement des frais liés aux déplacements et hébergements doit se réaliser en lien avec la réalité du coût de la vie.
- ☞ L'amélioration de la législation en matière de formation professionnelle continue autour des dispositifs : de droits collectifs, de droits individuels, du développement de la professionnalisation, de garantie d'une sécurité sociale professionnelle...

20 Octobre, Votez CGT !

Les élections dans la Fonction publique hospitalière et la Fonction publique d'Etat vont avoir lieu le 20 octobre 2011.

Voter pour les représentants CGT, c'est choisir de faire avancer vos revendications :

- ⇒ pour la création d'emplois qualifiés et la lutte contre la précarité, pour la titularisation des contractuels,
- ⇒ pour l'augmentation des salaires et une meilleure protection sociale,
- ⇒ pour l'amélioration des conditions de travail,
- ⇒ pour la reconnaissance des qualifications,
- ⇒ pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- ⇒ pour l'exigence d'une qualité et d'une proximité du service public de santé et d'action sociale.

Pour la Fonction publique hospitalière, ce sont plus de 900 000 agents titulaires et contractuels qui sont appelés à élire leurs représentants professionnels, qui siègeront dans les instances représentatives du personnel (CTE, CAPL, CAPD). Ce rendez-vous électoral est un moment privilégié où chacun peut faire valoir son point de vue en usant du droit fondamental qu'est le droit de vote.

Voter, c'est faire vivre la démocratie représentative.

La représentativité des organisations syndicales sera calculée à partir des résultats du scrutin des CTE, au niveau départemental, régional et national.

Voter CGT, c'est défendre les acquis sociaux et le service public.

Voter pour la CGT, c'est donner un signe fort, en affirmant votre désaccord sur l'ensemble des réformes qui organisent la restructuration et le démantèlement des services publics, la suppression des emplois, la réorganisation et la casse du travail.

Le résultat de ce scrutin sera regardé attentivement. S'abstenir serait donner raison aux réformes en cours. La CGT appelle à participer massivement à ce scrutin, soit par le vote physique, soit par correspondance.

Exprimez-vous !



EDITO

À QUOI SERT UN SYNDICAT ?

A défendre ses intérêts, qu'ils soient individuels ou collectifs, en passant d'une posture isolée, à celle du « tous ensemble ». Le syndicat doit également servir à conquérir des droits nouveaux. En fait, il doit être capable de répondre aux attentes immédiates, telles qu'intervenir, notamment sur les conditions de travail dans le service et, en parallèle, être capable d'intervenir sur des « grands dossiers » tels que la retraite, la protection sociale, le devenir de l'hôpital public... Pour la CGT, il n'y a pas de petites ou grandes revendications...

Le contexte social et politique, dans lequel nous évoluons aujourd'hui, implique que l'on se mobilise pour défendre nos revendications. Aujourd'hui, qui n'est pas inquiet sur le devenir de l'emploi ? Qui ne l'est pas sur les salaires et le pouvoir d'achat qui stagnent... ? Qui encore ne s'inquiète pas de l'âge et des conditions dans lesquelles on nous impose de partir en retraite ? Qui n'a pas encore fait le constat d'une incroyable dégradation des conditions de vie au travail ? Qui n'a aucune crainte concernant l'avenir de sa profession ?

Et dire qu'il y en a qui pensent que le syndicalisme n'est plus à la mode !

Disons le sans ambiguïté, les salariés de ce pays n'ont jamais eu autant besoin de construire un syndicat fort, pour résister, mais aussi gagner !

ALORS UN SYNDICAT, COMMENT ÇA MARCHE ?

La CGT n'est pas née d'hier ! Elle est incontestablement l'organisation syndicale de ce pays qui a le plus compté dans les luttes sociales et l'obtention de nombreux acquis.

Aujourd'hui plus que jamais, elle s'efforce de promouvoir l'intervention de ses syndiqués dans la gestion quotidienne et la conduite des luttes. A la CGT, les adhérents ont des droits qui leurs sont ouverts, tels que la formation, l'information. Ils bénéficient d'une charte qui leur permet de vérifier qu'ils sont acteurs à part entière dans la vie du syndicat. Ce sont eux qui décident des orientations des syndicats et qui désignent démocratiquement leurs responsables.

Le syndicalisme n'est pas une institution. Sans syndiqués, pas de syndicats. Alors, plus de recours possibles contre les injustices. L'individualisme comme dernière posture avant d'être écrasé ?

Et si vous preniez toute votre place dans un espace dans lequel vous pouvez retrouver la parole, intervenir, compter pour un ?

LA C.G.T. EST DISPONIBLE POUR LE FAIRE AVEC VOUS ; N'ATTENDEZ PLUS !



LE C.G.O.S.

Le Comité de Gestion des Œuvres Sociales des hospitaliers (CGOS) a eu 50 ans en 2010.

C'est un organisme paritaire (moitié direction, moitié représentants du personnel), dont 75% du budget sont gérés par la structure nationale et 25% par les 16 délégations régionales.

L'adhésion au CGOS n'est pas une obligation (renseignez-vous auprès de la CGT pour savoir si votre établissement est adhérent ou pas).

Ses objectifs : gérer les activités sociales, socioculturelles et sportives. Vous trouverez l'ensemble des possibilités sur le « passeport CGOS » (voir le correspondant de votre établissement) ou sur le site Internet du CGOS.

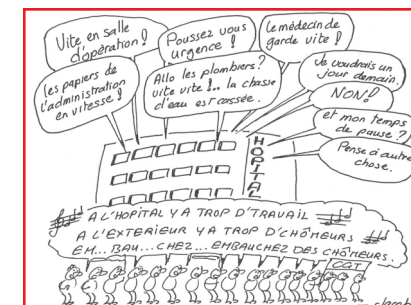
La contribution au CGOS est de 1,5% de la masse salariale.

La CGT revendique 3%, afin que les salariés puissent bénéficier :

- ☞ D'aides plus importantes pour les familles en cas de difficulté financière,
- ☞ De l'accès à des centres de vacances de tourisme social à des tarifs abondés jusqu'à 75% pour les plus bas revenus, afin de permettre à tous l'accès à des vacances de qualité,
- ☞ D'aides plus importantes pour les vacances, les loisirs, la culture et le sport qui sont des conquêtes sociales essentielles pour l'épanouissement et la nécessaire récupération physique et psychologique.

140 mandatés CGT s'emploient, au niveau national et régional à porter les revendications des salariés.

Depuis l'origine, la CGT revendique une structure de type « Comité d'Entreprise », gérée par des élus du personnel dans les établissements et, avec une mutualisation nationale afin de pouvoir, par la solidarité inter-établissements, créer l'égalité d'accès pour tous les hospitaliers.



Depuis plusieurs mois, le monde de la santé est victime d'une tentative de mise au pas ! La mise en place des ordres professionnels pour les infirmiers et les masseurs-kinés, pédicures-podologues suscite de nombreuses oppositions.

Les infirmières ont été très nombreuses à détruire ou confier aux organisations syndicales leurs dossiers d'inscriptions qui leur ont été envoyés. La mobilisation s'est organisée pour obtenir l'abrogation de ces structures ordinales qui ne correspondent pas à leurs revendications.

4 ans après sa création, le nombre d'adhérents à l'ordre infirmier ne tourne qu'autour de 10% de cotisants. Preuve que cette structure ordinale n'était, et n'est toujours pas, une attente des professionnels.



La chasse poursuite engagée par les ordres pour traduire injustement les collègues devant les tribunaux doit cesser ! L'article 63 de la loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires organise l'inscription automatique, mais les décrets d'application ne sont toujours pas publiés ! Aucune obligation ne peut donc être exigée aux infirmières, qu'elles soient jeunes diplômées ou en service, et ce quel que soit le lieu d'exercice de leur profession. Ces façons de procéder, par une instance censée représenter l'éthique de la profession, en s'attaquant à des professionnelles isolées, sont révoltantes.

La CGT continue de demander l'abrogation des lois ordinales et de la loi HPST.



POUR LA CGT, LA GESTION DES PROFESSIONS DE SANTÉ DOIT RELEVER DE L'ÉTAT, ET NON DE STRUCTURES PRIVÉES QUI, UNE FOIS EN PLACE, DÉCIDENT CE QU'ELLES VEULENT, SANS AUCUN CONTRÔLE DES POUVOIRS PUBLICS !

LE STATUT: DES DROITS POUR TOUS !

« La caractéristique commune de tous les salariés du secteur public (le quart de la population active en France) est que leur situation est définie par la loi et les textes réglementaires correspondants, et non par le contrat. Il en est ainsi parce que les fonctions et activités exercées relèvent de missions de service public, elles-mêmes inspirées par l'intérêt général exprimé sur le terrain politique. C'est cette spécificité qui caractérise l'agent public et qui fonde la logique statutaire. » (Anicet LE PORS*)

Tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière sont régis par un statut, appelé TITRE IV de la Fonction publique. Le statut représente une composante fondatrice et indissociable de l'existence et du développement du Service Public de Santé et de l'Action Sociale. Il contient un ensemble de droits et garanties dont certaines ont nécessité de longues négociations entre les syndicats et les pouvoirs publics.

☞ La non-discrimination, la rémunération après service fait, la protection contre les attaques, la formation professionnelle, le droit à la carrière, le droit aux congés, le droit syndical, le droit de grève, le droit de participation (organismes consultatifs, action sociale et culturelle...)

Ce statut comprend, aussi, ensemble de devoirs :

- ⇒ L'exercice exclusif des fonctions, le désintéressement, le respect du principe hiérarchique, la neutralité et la laïcité, le secret et la discrétion professionnelle, le devoir de probité, l'obligation de prudence.
- ⇒ Le principe d'égalité, valeur fondamentale de la République, doit rester un principe incontournable en ce qui concerne le recrutement, le déroulement de la carrière, le traitement...



Le statut représente un obstacle aux dérives marchandes visant à imposer aux établissements les critères de gestion, d'organisation et de management fondés sur le résultat financier.

Des campagnes de dénigrement sont régulièrement organisées, y compris au sein de nos établissements, notamment en multipliant l'irrespect des règlements et des personnels. Le statut doit évoluer, intégrer les nouveaux besoins des fonctionnaires pour leur permettre de meilleures conditions d'exercice dans leur mission de service public auprès de la population. Il doit aussi rester le garant de l'égalité des droits et des devoirs de tout fonctionnaire.

* Ministre communiste du gouvernement de Pierre Mauroy de 1981 à 1984, Il initie une réforme comprenant un nouveau statut des fonctionnaires, tendant à unifier les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière).



Eléments du Statut (Titre IV), les instances représentatives permettent l'expression de l'avis des personnels par leurs représentants, qu'ils élisent lors des élections professionnelles se déroulant tous les 4 ans.

Les expressions de la démocratie, de la citoyenneté, du droit et de la négociation sont des acquis précieux.

Les nouvelles instances issues de la « nouvelle gouvernance » (conseils de pôles, commissions des soins Infirmiers et Médico-techniques...) font pâles figures en n'offrant aucun droit, aucune garantie par leur fonctionnement. Ils sont au service de projets dictés par des intérêts économiques.

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE ET LE DIRECTOIRE :

Suite à la mise en place de la loi HPST (dite loi Bachelot), le Conseil d'Administration a disparu des établissements relevant du Code de la Santé Publique (les hôpitaux), il a été remplacé par un Comité de Surveillance.

Le choix de l'intitulé de cette nouvelle instance en dit long sur les objectifs fixés : avant, il s'agissait d'administrer l'établissement ; maintenant, il faut le surveiller...

Pour l'aider dans cette tâche, il est secondé par un Directoire, présidé par le directeur de l'établissement, en fait celui-ci détient tous les pouvoirs. Il a en charge de mettre en œuvre le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) défini par le Directeur de l'ARS.

De ce fait, la représentativité des personnels a été fortement réduite, voire supprimée au sein de ces deux instances.

Dans les établissements relevant du Code de l'Action Sociale et des Familles (établissements sociaux et médico-sociaux), le Conseil d'Administration est, pour le moment, maintenu dans sa forme et dans ses prérogatives.

LE COMITÉ TECHNIQUE D'ETABLISSEMENT (CTE):

Avant tout, il est composé des représentants des personnels. Cette instance est informée et/ou donne un avis sur tous les aspects de la vie de l'établissement, de l'organisation du travail, notamment l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD) et son suivi, le projet social, les horaires et les roulements, la formation professionnelle, le bilan social, les critères de répartition des primes, les créations, les suppressions, les transformations des services, les plans de redressements soumis à l'ARS...

LE CTE GÈRE LE COLLECTIF



CONTRACTUELS ...

Soignants, administratifs, sociaux, ouvriers, techniques, cadres ou non cadres, vous êtes environ 150 000 à travailler dans un établissement de la Fonction publique hospitalière.

Aujourd'hui, les budgets hospitaliers sont de plus en plus contraints par des politiques sanitaires qui n'ont d'autres objectifs que de réduire les dépenses de santé. Le plus souvent, les économies sont réalisées dans les dépenses de personnel (qui représente 70% du budget). Elles se traduisent concrètement par des suppressions d'emplois ou par l'embauche de contractuels.

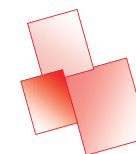
La situation de contractuel est, de loin, celle qui confère les garanties d'emploi et de rémunération les plus difficiles.

Pour toutes ces raisons, la CGT a décidé de signer, après consultation de ses syndicats, un protocole qui va renforcer vos droits. Si votre embauche est récente, et si vous remplissez les conditions de l'ancienneté, ce protocole va conduire à votre titularisation.



La CGT s'est toujours battue pour que votre place dans l'établissement soit un véritable emploi et que vous connaissiez des conditions de travail et d'emploi décentes.

Au quotidien, vous effectuez les mêmes tâches que vos collègues titulaires. Par conséquent, vous devez acquérir les mêmes droits statutaires !



POUR LES ADMINISTRATIFS DE LA CATÉGORIE C :

- ⇒ Le protocole 2010 invite uniquement les établissements à réduire le nombre de faisant-fonction. Aucune requalification n'a été discutée pour les emplois de niveau Bac et Bac+2, occupés par des agents de catégorie C, afin de réussir, enfin, à mettre en adéquation emploi/grade.
- ⇒ Le secteur administratif a connu de grandes évolutions demandant des compétences de plus en plus pointues, dans un cadre de polyvalence imposée.

Tous ces bouleversements ne sont absolument pas reconnus dans ces métiers.

**UN CAP OU LE
DIPLÔME
AS, C'EST
QUE 4,63€
DE PLUS
DANS LE SALAIRE, PAR
RAPPORT À UN AGENT
NON QUALIFIÉ !**



**VOILÀ DONC LES
PRIVILÉGIÉS DONT
PARLENT LES
MÉDIAS ???**

POUR LES SOCIO - EDUCATIFS :

- ⇒ La négociation concernant l'évolution de ces catégories a été attribuée à la Fonction publique territoriale. Depuis des décennies, ces catégories sont traitées en dehors de la filière paramédicale, alors que ce sont les mêmes corps dans les CTE et les CAP.



POUR LES RETRAITÉS :

- ⇒ Le refus d'intégrer la péréquation de ces mesures va avoir des incidences. Une nouvelle fois, les mesures de la reconnaissance des qualifications ne concernent que les salariés en activité et que les retraités qui ont exercé les mêmes métiers.

Rappelons, qu'avant la réforme des retraites de 2003, cette péréquation était systématique dans la Fonction Publique.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES LOCALES ET DÉPARTEMENTALES (CAPL / CAPD) :

Elles sont composées, à parité, de représentants du personnel et de l'administration. Elles donnent un avis sur toutes les questions « individuelles » concernant les personnels telles que : la titularisation, l'avancement d'échelon et de grade, la notation, la discipline.

Dans chaque établissement, les agents sont répartis dans les 9 Commissions (CAPL), selon leur corps (A, B, C) et leur catégorie (techniques, soignants/sociaux, administratifs). Quand l'effectif est insuffisant, les situations sont examinées au niveau départemental (CAPD).

La CAPD statue, aussi, lors de commissions de réforme (validation des accidents de travail, maladie, handicap...), d'où l'importance d'une CGT bien présente dans cette instance.

LES CAP GÈRENT L'INDIVIDUEL

LE COMITÉ D'HYGIÈNE DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT) :

Instance décisionnaire primordiale, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents de l'établissement, mais aussi des salariés exerçant dans des entreprises extérieures :

- ⇒ Il a pouvoir de faire respecter la loi en la matière.
- ⇒ Il a pouvoir d'organiser des enquêtes, proposer, imposer des mesures nécessaires pour la promotion de la santé dans tous les lieux de travail.
- ⇒ Il est composé principalement de représentants des personnels désignés selon la représentativité syndicale issue des élections professionnelles... Là encore, le résultat CGT compte.



Les « 35 heures » auraient dû permettre une vraie avancée dans le monde du travail. Elles ont été mises en place, en 2002, dans la Fonction Publique Hospitalière à la suite de mouvements importants (grèves, manifestations).

Lors de leur mise en œuvre, le manque de moyens s'est traduit par une déréglementation, des réorganisations de services, une augmentation de la charge de travail des personnels, le recours aux heures supplémentaires, dans de nombreux établissements... D'ailleurs, ce sont ces situations qui servent d'alibi, aujourd'hui, à ceux qui veulent les remettre en cause et nous faire travailler plus pour soit disant gagner plus.

La suppression du Lundi de Pentecôte marque une remise en cause certaine des 35 heures. Il s'agit, ni plus ni moins, d'une journée de travail bénévole !

Les mesures concernant les heures supplémentaires sont également un moyen de rendre le travail plus flexible, moins cher. L'ensemble forme un frein aux embauches et aux véritables augmentations de salaire.



Sans revenir sur l'ensemble des aspects qui ont conduit la CGT à ne pas signer, au niveau national, le protocole RTT, nous vous présentons, dans le présent recueil, une compilation des décrets, arrêtés, circulaires publiés depuis sa signature. Il est bien évident que rien n'empêche de négocier des modalités plus favorables ce qui fut le cas dans certains établissements avec les organisations syndicales, à travers les CTE, et bien sûr les mobilisations des personnels.

Décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 : la durée du temps de travail est fixée à 35h par semaine, 32h30 pour le personnel de nuit.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée est réduite pour les agents soumis à des sujétions spécifiques dans les conditions prévues ci-après.

1° Pour les agents en repos variable (travaillant au moins 10 dimanches ou fériés /an) : la durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 582 heures, hors jours de congés supplémentaires (hors saison, jours de fractionnement).

2° Le travail de nuit : le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 h et 6 h, ou toute autre période de 9 heures consécutives entre 21 h et 7 h. Pour les agents travaillant exclusivement la nuit, la durée annuelle de travail effectif est de 1476 heures, hors jours de congés supplémentaires (hors saison, jour de fractionnement...). 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.

3° Les agents en servitude d'internat bénéficient de 5 jours ouvrés consécutifs de repos compensateurs supplémentaires par trimestre, à l'exception du trimestre comprenant la

OUVRIR DES NEGOCIATIONS ...

Dans les suites de la réforme statutaire de la catégorie B et des conséquences de l'intégration de certaines professions paramédicales dans la catégorie A, le ministère avait engagé de pseudo-négociations qui ont abouti à un protocole soumis à signature.

Fidèle à sa démarche, notre organisation syndicale a consulté les agents sur le contenu de ce texte. Vous avez décidé que la CGT ne devait pas signer. En effet, il manquait toute une série de sujets que la CGT a porté au cours des séances, mais que le ministère n'a cessé d'écarter.

L'ABSENCE DE REVALORISATIONS ET DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS POUR LA CATÉGORIE C DE LA FILIÈRE « PERSONNELS OUVRIERS ET TECHNIQUES.



La CGT revendique :

- ⇒ Le passage en catégorie B pour les agents de maîtrise (anciens contremaîtres),
- ⇒ Le recrutement, au niveau licence pour la filière technique.
- ⇒ Pour les ingénieurs, un indice identique aux paramédicaux de la catégorie A.

POUR LES AIDES SOIGNANTS ET LES AIDES MÉDICO-PSYCHOLOGIQUES.

Leur situation, insuffisamment traitée lors du protocole 2006, a été exclue des discussions.

La CGT revendique :

- ⇒ La reconnaissance de ces diplômes au niveau Bac professionnel, des carrières linéaires (sans quota ni ratio).

POUR LES AGENTS DES SERVICES HOSPITALIERS

Ces professionnels continuent d'être maltraités, avec une progression de seulement 63 points d'indice sur une carrière complète. Sans opposer les personnels, cette progression est moindre que l'évolution des infirmières qui ont opté pour la catégorie A.

- ⇒ L'absence de considération des 80 000 ASH de la Fonction publique hospitalière nous amène à penser que le gouvernement cherche à ce qu'il n'existe plus, dans l'hôpital, et transfère leurs tâches au privé.



... LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS :

Depuis 1988, les différentes professions du secteur sanitaire, social et médico social (infirmières, kinésithérapeutes, ergothérapeutes, éducateurs, assistants sociaux, secrétaires médicales, aides-soignants...), ont porté haut la revendication de la reconnaissance de leurs qualifications.



Le contenu des études a fortement changé au cours de cette période, les exigences en termes de connaissances, de responsabilités ont évolué pour faire de nous des professionnels référents face à des protocoles de soins ou de prises en charge toujours plus contraignants.

Parallèlement, les rémunérations ont peu ou pas évolué. Seules quelques primes par-ci par-là, attachées au lieu d'exercice, et non à la profession, sont venues apporter un peu de beurre dans les épinards.

Par ailleurs, la Caisse de retraite des hospitaliers (CNRACL) indique qu'une infirmière sur cinq part en retraite pour invalidité avant l'âge de 55 ans !

La CGT revendique pour toutes les professions :

- ☞ Une reconnaissance des qualifications qui passe par une rémunération à la hauteur des exigences demandées par le système, aux professionnels. Le passage, en catégorie A pour les professions Bac+3, ne suffit pas si le déroulement des carrières est resserré et si le niveau de la rémunération de départ reste aussi bas qu'actuellement.
- ☞ Une reconnaissance de la pénibilité par un départ anticipé pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité (cf. page 26) sans chantage.
- ☞ Une augmentation de la valeur du point indiciaire (actuellement à 4,63 €) qui tienne compte de la baisse de notre pouvoir d'achat estimé à - 10% depuis le début des années 2000.



période d'été. Ces jours sont exclusifs de toute compensation des jours fériés coïncidant avec ces repos compensateurs. Ils ne sont pas attribués lorsque l'agent en servitude d'internat est en congé ou en absence autorisée ou justifiée plus de 3 semaines au cours du trimestre civil, à l'exception des périodes de formation en cours d'emploi.

TRAVAIL EFFECTIF :

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 obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de pause et de restauration, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis. Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.

GARANTIES :

L'organisation du travail doit respecter les garanties suivantes :

- ⇒ La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder **48 heures au cours d'une période de 7 jours**.
- ⇒ 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 CTE, 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**.
- ⇒ Dans le cas de travail discontinu (coupures), l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à **10 heures 30**. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de trois heures.
- ⇒ Les agents bénéficient d'un repos quotidien de **12 heures consécutives minimum et d'au moins un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum**.
- ⇒ Le nombre de jours de repos est fixé à **4 jours pour 2 semaines, 2 d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche**.
- ⇒ Une pause d'une durée de **20 minutes** est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.
- ⇒ Pour les agents soumis à un régime d'équivalence, ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit, le temps de travail est décompté heure pour heure (des dispositions spécifiques existent, pour en savoir plus, contactez la CGT de votre établissement).



CYCLES ET HORAIRES DE TRAVAIL

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées « cycles de travail » définis par service ou par fonction et arrêté par le chef d'établissement après avis du CTE. Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre et ne peut être inférieure à la semaine ni supérieure à douze semaines.

De manière pratique, un cycle de travail fait apparaître l'alternance entre les périodes d'activité, quelles qu'elles soient, et les repos hebdomadaires.

- ⇒ Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier, **il ne peut être accompli par un agent plus de 44 heures par semaine.**
- ⇒ Les heures supplémentaires et les repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle. Les repos compensateurs doivent être pris dans le cadre du cycle de travail.
- ⇒ Le **tableau de service** définit de manière précise la répartition du travail (ou des récupérations, RTT, congés annuels et autres qui ne sont pas des repos hebdomadaires) pendant les périodes d'activités définies dans le cycle. Il 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. Tout agent soumis à un décompte horaire qui ne peut effectuer l'intégralité de son temps de travail quotidien en raison d'une absence autorisée ou justifiée est considéré avoir accompli **le cinquième de ses obligations hebdomadaires de service** prévues en moyenne sur la durée du cycle de travail.

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.

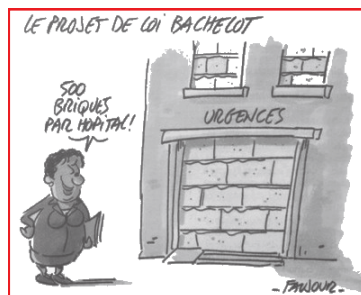
MODALITES D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (RTT)

Lorsque la durée hebdomadaire moyenne est comprise entre **35 et 39 heures**, les agents bénéficient d'heures ou de jours de repos supplémentaires au titre de la RTT, dans la limite de 20 jours ouvrés par an, et en proportion de leur durée hebdomadaire de travail effectif, selon le barème suivant :

- ⇒ 18 jours ouvrés pour 38 heures hebdomadaires,
- ⇒ 12 jours ouvrés pour 37 heures hebdomadaires,
- ⇒ 6 jours ouvrés pour 36 heures hebdomadaires,
- ⇒ ...

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Depuis le 1er janvier 2007, les heures supplémentaires sont déplaçonnées : elles peuvent atteindre 180 h/an, voire même 220 h pour certaines catégories de personnel (infirmiers spécialisés, cadres de santé infirmiers, sages-femmes, sages-femmes cadres de santé, personnels d'encadrement technique et ouvrier, manipulateurs d'électroradiologie médicale).



BIEN ÊTRE AU TRAVAIL



La souffrance et le mal être au travail, véritables fléaux dans nos établissements, symbolisent des symptômes indéniables de la dégradation de nos conditions de travail et des dégâts causés par les nouvelles méthodes managériales de recherche de rentabilité, de mise en concurrence des salariés entre eux.

Beaucoup de situations de souffrance sont identifiées, mais insuffisamment prises en compte. Malheureusement, elles peuvent conduire à un isolement des agents concernés et à des situations de harcèlement moral.

La loi de modernisation sociale définit le harcèlement moral comme des « agissements répétés qui ont pour objet, ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel »

Le harcèlement moral peut se manifester de manières multiples, mais trois formes ressortent :

- ⇒ Un harcèlement institutionnel qui participe à une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel.
- ⇒ Un harcèlement professionnel organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement (ou de mutation).
- ⇒ Un harcèlement individuel, pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui.

Aussi, si vous pensez être victime d'agissements répétés provoquant un mal être, adressez-vous à vos représentants syndicaux CGT, à vos élus CGT qui sont en mesure de vous écouter avec compréhension et en toute confidentialité.

Le CHSCT a un rôle majeur à jouer dans la prévention, l'analyse des risques et l'arrêt de telles pratiques.

Pour prévenir la souffrance au travail et dissuader la pratique du harcèlement, groupez vous et adhérez au syndicat.

S'ORGANISER, C'EST ROMPRE L'ISOLEMENT.



L'attaque massive sur la retraite anticipée doit s'arrêter : notre santé n'est pas monnayable ! En 2010, le gouvernement a imposé un odieux chantage de la perte du départ anticipé à la retraite des infirmier-es contre une légère augmentation de la rémunération (passage en catégorie A). Ces professionnels-les vont ainsi payer la reconnaissance de leur qualification qu'elles devraient avoir depuis bien longtemps ! Le travail sera-t-il moins pénible en catégorie A, avec environ 40 € de plus par mois ?

Non, au contraire ! Les sous-effectifs chroniques dûs aux restrictions budgétaires ne font que dégrader les conditions de travail. Tous les indicateurs en matière de santé au travail sont au rouge. Les accidents de travail et les maladies professionnelles augmentent constamment. 1 aide-soignante sur 3 et 1 IDE sur 5 partent en retraite pour invalidité avant l'âge de 55 ans (source : CNRACL) !

Ne nous leurrions pas : aujourd'hui, c'est le tour des IDE, en 2012 des IDE spécialisées, des manipulateurs radios, des kinésithérapeutes... Et ensuite, à qui le tour ? La reconnaissance de la pénibilité n'est que justice sociale pour permettre de bien vivre sa retraite !



En 2008, la CGT a identifié 12 critères qui déterminent une espérance de vie en bonne santé, inférieure à la moyenne nationale :

- | | |
|--|--|
| 1. Manutention et port de charges lourdes, | 7. Rayonnements ionisants, |
| 2. Exposition à des produits toxiques, | 8. Longs déplacements fréquents, |
| 3. Expositions aux bruits intenses, | 9. Vibrations, |
| 4. Travail alterné, décalé, | 10. Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries, |
| 5. Contraintes posturales et articulaires, | 11. Travail de nuit, |
| 6. Exposition aux poussières et fumées, | 12. Gestes répétitifs. |

La CGT revendique:

- ☞ Le maintien de la catégorie dite « active » (reconnaissance de la pénibilité), ainsi que son élargissement à d'autres professions et au secteur privé qui travaillent dans les mêmes conditions,
- ☞ Un réel départ anticipé pour la reconnaissance de la pénibilité : 1 an de bonification pour 4 ans d'exposition à des travaux pénibles (en durée d'assurance et en durée cotisée, d'autres professions en bénéficient déjà, comme les pompiers...),
- ☞ Une réelle reconnaissance salariale de nos professions (sans un odieux chantage).



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 h. Ce plafond mensuel est porté à 18 h pour les corps suivants : infirmiers, cadres de santé, personnels d'encadrement technique et ouvrier, manipulateurs d'électroradiologie médicale.

Lorsque la durée du cycle de travail est **supérieure à un mois**, ce plafond est déterminé en divisant le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées dans l'année par 52 et en multipliant ce résultat par le nombre de semaines que compte la durée du cycle de travail.

Les heures supplémentaires font l'objet :

- ⇒ soit d'une compensation horaire donnant lieu à une récupération au moins d'égale durée,
- ⇒ soit d'une indemnisation dont les conditions sont fixées par décret (D n° 2002-598) et les modalités générales fixées par le chef d'établissement,

L'avis du comité technique d'établissement est nécessaire pour ces deux points.



Décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002

CONGES ANNUELS (CA)

Pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre pour un agent à temps plein, il bénéficie de **25 jours ouvrés** de CA.

En cas de temps partiel, ils sont calculés au prorata du temps de travail. Soit **2 jours ouvrés** par mois si l'agent n'a pas effectué la totalité de la période de référence. De plus :

- ⇒ 1 jour supplémentaire si l'agent fractionne ses CA en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés.
- ⇒ 1 congé hors saison si 3 à 5 jours de CA pris entre le 1/11 et le 30/04, et 2 jours hors saison si au moins 6 jours pris durant cette même période.
- ⇒ Les agents effectuant au moins 20 dimanches ou jours fériés bénéficient de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.

Il est toujours possible de négocier en CTE l'attribution, par exemple, d'1 jour supplémentaire pour 10 à 20 dimanches ou fériés travaillés par an...

Le tableau prévisionnel des congés annuels est fixé par le chef d'établissement, après consultation des agents intéressés et compte tenu des nécessités du service. Il doit être mis à disposition de tous les agents concernés, au plus tard le 31 mars.

Le chef d'établissement doit permettre à chaque agent de bénéficier de 3 semaines de congés annuels consécutives durant la période estivale, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.

L'absence au titre de CA ne peut toutefois excéder 31 jours consécutifs (hormis congés bonifiés).

Le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle accordée par l'autorité investie du pouvoir de nomination (le chef d'établissement). Les congés non pris au titre d'une année de service accompli peuvent alimenter un compte épargne temps, selon des modalités définies par décret.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Les congés annuels des agents quittant définitivement leur établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions et ne peuvent être compensés par rémunération.

JOURS FÉRIÉS :

Le nombre de jours fériés pris en compte dans le décompte annuel du temps de travail est de **9 jours en moyenne**. Il s'agit d'une moyenne, donc le nombre effectif de jours fériés dont peuvent bénéficier les agents au titre d'une année peut être supérieur (il faut veiller à ce qu'il ne soit pas inférieur).

Pour les personnels à roulement variable, le nombre de repos compensateurs est de **11 jours**.

Un agent qui travaille un dimanche ou un jour férié devra percevoir une indemnité correspondant aux heures qu'il a effectuées.

Rappel : Le lundi de Pentecôte n'a pas été retiré de la liste des jours fériés, il ouvre donc droit à l'indemnité s'il est travaillé. ...Pour la CGT, c'est une bataille à mener pour le regagner comme jour non travaillé.

LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET) : DÉCRET N° 2002-788 DU 3 MAI 2002 MODIFIÉ.

Ce compte épargne temps permet d'accumuler des droits à congés rémunérés, ouvert à la demande de l'agent....Attention, PIÈGE : trop d'établissements incitent ou obligent les agents à mettre en place un compte épargne temps. Cela représente une attaque du droit à congé.

Principale modalité : Il peut être alimenté dans la limite de 22 jours par an par :

- ⇒ des jours de RTT non pris (15 jours par an),
- ⇒ des heures supplémentaires, dans la limite de la moitié de ces heures,
- ⇒ Des congés annuels, non pris dans la limite de 5 jours par an.

Ces droits à congé ainsi épargnés peuvent être utilisés dès lors que l'agent a accumulé 20 jours, et dans un délai de 10 ans.



La CGT veut œuvrer avec toutes et tous, et notamment les plus jeunes pour garantir et faire évoluer le système de retraite solidaire par répartition. Le défi à relever est d'assurer, aux retraités-es d'aujourd'hui comme aux futur-es retraités-es, un niveau de vie satisfaisant.

La CGT est là pour répondre à vos questions sur un système de retraite devenu particulièrement complexe : c'est volontaire de la part du pouvoir pour casser toute logique collective et diminuer le niveau des pensions.

Les élus du groupe CGT de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales), ainsi que les représentants des principales caisses de retraites (IRCANTEC : contractuels de la Fonction publique, CNAV : retraite de base du régime général, ARRCO-AGIRC : retraite complémentaire du privé, MSA : retraite agricole...) défendent vos intérêts et sont à votre disposition pour vous aider dans les démarches complexes..



L'avenir des retraites est lié à des évolutions démographiques, mais dépend surtout de l'emploi, des salaires et du développement économique, et du partage des richesses.

Les moyens financiers existent pour que toutes et tous bénéficient d'un départ à 60 ans, avec 75 % du dernier salaire net d'activité pour une carrière complète et à 55 ans pour les métiers pénibles !



RETRAITES 2010

Jamais la question des retraites n'avait donné lieu à un tel niveau de mobilisation en France, rassemblant toutes les organisations syndicales !

Le gouvernement et nos dirigeants sont passés en force, comme en 2003, mais les salarié-es, jeunes et retraité-es sauront s'en rappeler !

Ces réformes n'assurent toujours pas le financement des retraites dans l'avenir. Elles n'ont cessé de faire baisser le niveau des pensions, et de saboter notre régime par répartition, au profit de systèmes assurantiels et d'une épargne privée sans fiabilité...

Vivre plus longtemps et en meilleure santé est le résultat des progrès scientifiques et techniques. C'est aussi le résultat de plus d'un siècle de luttes des salarié-es pour construire une société solidaire de tous les âges.

Répondre aux besoins des salarié-es, jeunes et retraité-es, trouver les financements nécessaires, constituent la base des propositions durables de la CGT :

- ☛ Mener une autre politique de l'emploi et des salaires.
- ☛ Un million d'emplois en plus, c'est 5 milliards d'euros de rentrées de cotisations supplémentaires pour les retraites, et nous avons besoin de beaucoup d'emplois supplémentaires dans nos établissements.
- ☛ Augmenter les salaires, c'est augmenter les cotisations pour assurer une protection sociale solidaire (sécurité sociale, retraite, famille, maternité).
- ☛ Augmenter et moduler les cotisations patronales : les exonérations des cotisations aux entreprises doivent être revues en fonction de leur politique de l'emploi (30 milliards d'euros en 2009) et de leurs profits.
- ☛ Soumettre à cotisation tous les éléments de rémunération complémentaires, ainsi que tous les profits financiers.

Pendant plusieurs mois en 2010, des millions de salarié-es, de jeunes et de retraité-es ont exprimé leur rejet, d'une réforme gouvernementale injuste, brutale avec un recul social sans précédent, et inefficace.

ASTREINTES

Les astreintes doivent conserver un **caractère exceptionnel**. Elles ne constituent pas un mode « normal » du fonctionnement et de l'organisation du service.

L'astreinte n'est pas du temps de travail effectif. Les temps d'intervention et de déplacement en période d'astreinte sont, eux, décomptés et rémunérés comme du temps de travail effectif. Ils sont alors, soit rémunérés en heures supplémentaires, soit compensés en temps d'égale durée. (Décret n° 2003-507)

Les modalités d'organisation sont fixées par le chef d'établissement après avis du CTE. (Pour plus de détails, contactez le syndicat CGT de votre établissement).

AGENTS EN ETUDES PROMOTIONNELLES:

Les agents en études promotionnelles sont réputés, pendant leurs périodes de formation théorique ou de stage pratique, avoir accompli 35 heures hebdomadaires (donc rémunérés sur la base d'un traitement à temps plein).

Pendant leurs périodes de stage, les conventions de stage fixent la durée de temps de travail qui leur est applicable. En outre, les agents bénéficient des dispositions prévues par le décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 (congés annuels et jours fériés).

CES PRINCIPALES MODALITÉS ÉMANENT DES DIFFÉRENTS TEXTES LÉGISFÉRANT SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.

Toutefois, d'autres dispositions plus avantageuses sont possibles. Elles sont négociées en CTE ou avec les organisations syndicales, souvent grâce à la mobilisation des personnels.



Décret n° 82-1003 du 23 novembre 1982 modifié.

Titulaires - Stagiaires - Contractuels depuis plus d'1 an.

- ⇒ Il faut effectuer, 2 mois à l'avance, la demande auprès du directeur de l'établissement. Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an renouvelable par tacite reconduction pour une période de 3 ans.



Le refus opposé à une demande de temps partiel doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de refus, le fonctionnaire peut saisir la commission administrative paritaire compétente.

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel est accordée de plein droit au fonctionnaire, quel que soit son sexe :

Titulaire ou stagiaire « pour raisons familiales » :

- ⇒ A chaque naissance, et ce jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant en cas d'adoption. Durée autorisée : 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire de service.
- ⇒ Pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- ⇒ Pour créer ou reprendre une entreprise. (L'administration a la faculté de différer l'octroi du temps partiel d'une durée de 6 mois maximum)

RÉMUNÉRATION :

- ⇒ - 50 - 60 - 70 - 75 % du salaire, 85,71 % du traitement de base pour un 80 %, 91,42 % du traitement de base pour un 90 %.
- ⇒ La plupart des primes sont versées au prorata du temps partiel (50, 60, 70, 75, 85, 91, 91,42 %) sauf la prime de dimanches et jours fériés, liée au nombre d'heures de travail effectuées.
- ⇒ Le supplément familial est identique à un agent à temps plein.

DROIT À AVANCEMENT, À PROMOTION, À FORMATION :

Aucune distinction n'est possible entre un agent travaillant à temps plein et un agent travaillant à temps partiel. La durée des échelons est identique. Un agent à temps partiel qui suit une formation sur la journée se verra comptabiliser la durée de la formation.

TEMPS PARTIEL ET CONGÉS MATERNITÉ OU ADOPTION :

Pendant cette période, le temps partiel est suspendu. L'agent est rémunéré sur la base d'un traitement à temps plein.

SERVICE PUBLIC POUR D'AUTRES POSSIBLES !

Tous les sondages le confirment, la population fait confiance au service public hospitalier. Pourtant, dans le même temps, il n'a jamais été autant au cœur de la tourmente.

Ces 3 dernières années, l'hôpital public aura perdu entre 35 et 40 000 postes (Chiffres de la Fédération Hospitalière de France : pour 2009, 9800 emplois ont ainsi été supprimés dans les hôpitaux publics, dont près de 5000 personnels soignants). Menaces et injonctions de restructurations, disparitions d'activités médicales et fermetures se multiplient, le tout sur fond de disparition d'emplois et de diminution de moyens budgétaires.

Pas un établissement n'est épargné. Ces orientations sont la conséquence des politiques de démantèlement des services publics (conduites notamment par la Révision Générale des Politiques Publiques) et de la maîtrise comptable des dépenses de santé. Ces choix rendent difficiles, voire dangereuses, nos conditions de travail et de vie.



En parallèle, les problèmes rencontrés par les patients, les assurés sociaux, les personnels ne sont pas résolus, tels les dépassements d'honoraires et les déserts médicaux ou encore le manque de moyens humain et matériel dans les hôpitaux...

Il y a des choix politiques à effectuer. Un véritable débat doit s'engager pour un système de santé qui réponde aux besoins de tous.

Par son action dans chaque mouvement, au sein des établissements, mais aussi avec les usagers, la CGT est porteuse de propositions cohérentes pour réorganiser le système de santé.

La CGT revendique :

- ☞ L'arrêt de toutes les restructurations et l'abrogation de la loi HPST,
- ☞ Un grand service public de santé et d'action sociale. La santé ne peut être un service marchand source de profit,
- ☞ Un financement solidaire par le biais de la sécurité sociale,
- ☞ Un plan urgence « emploi - formation » incluant la création de 100 000 emplois sous statut et la titularisation de tous les emplois précaires.

La CGT, ses militants, ses syndiqués restent persuadés qu'une société plus solidaire est possible, avec un grand service public de santé, financé par une sécurité sociale répondant aux réels besoins de TOUTE la population.

C'est cette lutte que nous vous proposons de continuer à mener à tous les niveaux.

Attributions de la commission de réforme :

Elle donne un avis sur :

- ⇒ L'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie,
- ⇒ Le taux d'invalidité permanente ou partielle (IPP) et le taux d'allocation temporaire d'invalidité (ATI),
- ⇒ Les prolongations d'arrêt, la prise en charge des soins, l'attribution d'une aide-ménagère,
- ⇒ Les expertises et contre-expertises demandées,
- ⇒ L'aménagement d'un poste de travail,
- ⇒ L'attribution d'un temps partiel thérapeutique,
- ⇒ La mise à la retraite pour invalidité.



Dans tous les cas, l'administration conserve le pouvoir de décision qui peut faire l'objet d'un recours.

Fonctionnement : Cette commission est saisie, soit par l'employeur, soit par l'agent concerné par l'accident.

Lorsque la saisine est effectuée à la demande du fonctionnaire, son employeur dispose d'un délai de 3 semaines pour la transmettre au secrétariat de la commission de réforme. Passé ce délai, l'agent peut faire parvenir directement, au secrétariat de la commission de réforme, un double de sa demande par lettre recommandée avec accusé de réception : cette transmission vaut saisine de la commission.

Cette commission doit examiner le dossier dans le délai d'un mois, à compter de la date de réception de la demande d'inscription. Ce délai peut être porté à deux mois, notamment dans le cadre d'expertise.

L'agent est invité à prendre connaissance de son dossier personnellement ou par l'intermédiaire de son représentant, dix jours, au moins, avant la réunion de la commission de réforme. La partie médicale de son dossier peut lui être communiquée. Il peut présenter des observations écrites et fournir des certificats médicaux. A tous les étages de la commission de réforme, la présence d'un représentant syndical est assuré. Sa composition prévoit 2 représentants du personnel.

Attention ! Un décret de 2008 autorise, contrairement à la loi, les établissements à se passer de l'avis de la Commission quand l'accident ou la maladie ne sont pas contestés et/ou contestables. Les établissements dépassent allègrement le décret et ne transmettent plus, dans certains départements, aucun dossier à la Commission. C'est ainsi que des agents découvrent le refus de reconnaissance de maladie professionnelle ou d'accident de travail, sans que leur dossier ait été transmis à la Commission. C'est illégal !! (Article 41 Loi 86-33).

Pour tous ces points, n'hésitez pas à contacter vos élus CGT.

POSITIONS D'ACTIVITÉ**DISPONIBILITÉ (DÉCRET N° 88-976 DU 13 OCTOBRE 1988 MODIFIÉ)**

La demande de disponibilité est à effectuer auprès du directeur de l'établissement, 2 mois à l'avance.

La mise en disponibilité peut être accordée sur demande du fonctionnaire sous réserve des nécessités de service :

- ⇒ Pour études ou recherches présentant un intérêt général : 3 ans renouvelables une fois.
- ⇒ Pour convenances personnelles : la disponibilité ne peut excéder 3 ans ; elle est renouvelable, mais ne peut dépasser au total 10 années pour l'ensemble de la carrière.

La mise en disponibilité est accordée DE DROIT à la demande d'un fonctionnaire :

- ⇒ Pour donner des soins au conjoint, à un enfant, ou à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave (3 ans renouvelables 2 fois).
- ⇒ Pour élever un enfant de moins de 8 ans, ou pour donner des soins à un enfant, conjoint, ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.
- ⇒ Pour suivre son conjoint astreint à partir pour des raisons professionnelles.

Le fonctionnaire doit solliciter le renouvellement de sa disponibilité ou sa réintégration, 2 mois avant l'expiration de la période de disponibilité.

ATTENTION, la réintégration est de droit, à la première vacance de poste dans la catégorie professionnelle concernée, si la disponibilité n'a pas excédé 3 ans.

Il existe d'autres formes de disponibilité pour reprendre une entreprise, exercer dans une entreprise publique ou privée, faire des études ou des recherches présentant un intérêt général.

Détachement, mise à disposition, mutation, ... Contactez le syndicat CGT de votre établissement.



CONGE PARENTAL

Il peut être demandé par le père ou par la mère titulaire ou stagiaire, au cours du congé maternité, ou après une reprise de travail.

La demande doit être adressée au directeur de l'établissement 2 mois avant le début du congé, accordée de droit par période de 6 mois renouvelable jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant (maternité ou adoption).

La demande de renouvellement doit être effectuée 2 mois avant l'expiration du congé.

L'agent peut renoncer au congé parental au profit de l'autre parent fonctionnaire.

La réintégration EST DE DROIT à la demande de l'agent, au besoin en surnombre (contrairement à la disponibilité).

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX)

Attention, comme leur nom l'indique, il s'agit d'autorisations qui sont soumises à l'accord de la Direction après demande de l'agent.



- ⇒ **5 jours** ouvrables pour le mariage de l'agent.
- ⇒ **1 jour** ouvrable pour le mariage de l'enfant.
- ⇒ **3 jours** pour la naissance ou l'adoption d'un enfant par le père légitime ou naturel, à prendre dans les 15 jours suivant la naissance.
- ⇒ **3 jours** pour le décès ou la maladie très grave du conjoint, père, mère, enfant, beau-père, belle-mère.
- ⇒ **1 jour** ouvrable en cas de décès d'un parent ou allié au 2e degré (frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère).

Certaines de ces dispositions peuvent varier selon les établissements (négociations locales plus favorables).

CONGES POUR ENFANT MALADE

Chaque agent travaillant à temps plein peut bénéficier de **6 jours** pour soigner un enfant malade de moins de 16 ans, quel que soit le nombre d'enfants, et sous réserve des nécessités de service. Aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants handicapés.

CES AUTORISATIONS POURRONT ÊTRE PORTEES A 12 JOURS :

- ⇒ Si l'agent assure seul la charge de l'enfant, si le conjoint est à la recherche d'un emploi, si le conjoint ne bénéficie pas d'autorisations d'absence rémunérées. Lorsque les 2 conjoints sont fonctionnaires, les 12 jours peuvent être répartis entre eux à leur convenance.

Pour les personnes à temps partiel, les autorisations d'absence sont calculées au prorata du temps de travail.

COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL

L'administration peut saisir le comité médical départemental pour demander une expertise, à tout moment au cours d'un arrêt maladie. L'agent peut solliciter une contre-expertise en cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin contrôleur. Par ailleurs, un congé maladie dépassant 6 mois, puis par tranche de 6 mois, est obligatoirement examiné par le comité médical.

Quelques attributions de ce comité :

- ⇒ Octroi et prolongation des congés de longue maladie et de longue durée,
- ⇒ Avis sur un congé ordinaire de maladie de 6 mois ou plus,
- ⇒ Mise en disponibilité d'office pour raison de santé.

Les représentants du personnel ne peuvent siéger à ce comité.

Mais contactez vos représentants CGT pour qu'ils vous informent sur vos droits.

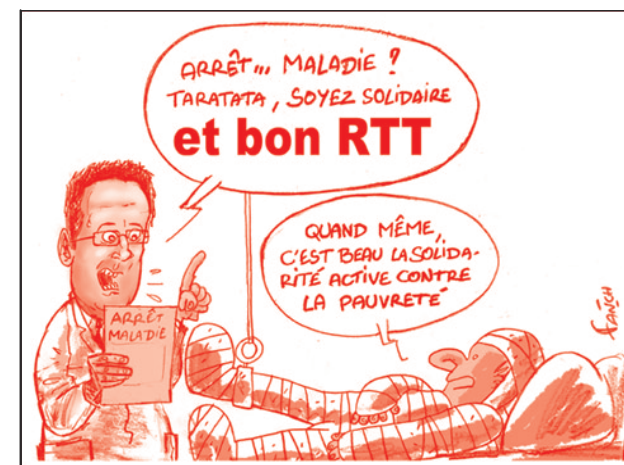
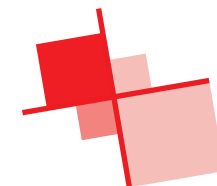
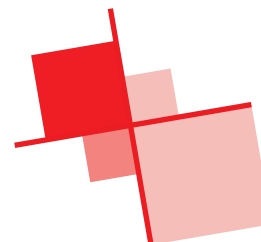


illustration sous licence Creative Commons



Après un congé pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions, le travail à temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé pour une période maximale de 6 mois renouvelable une fois, après avis favorable de la commission de réforme compétente.



Ce temps partiel ne peut en aucun cas être inférieur au mi-temps.

Rémunération : Intégralité du traitement et maintien des indemnités et primes dont la prime de service.

☞ Maladie professionnelle, accident de service et de trajet :

Tout agent victime d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle doit effectuer une déclaration. Tout accident survenu sur le lieu et pendant les horaires de travail, à l'occasion du service, est recevable et aucun délai n'est opposable à l'agent pour établir cette déclaration.

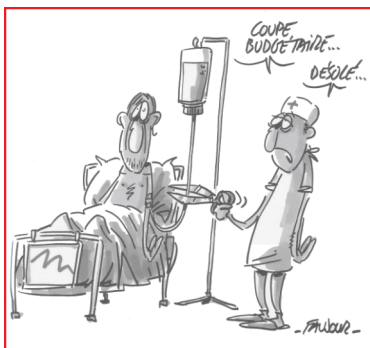
Un certificat médical initial (qui peut être établi par un service d'urgences ou un médecin de son choix) doit être transmis à l'administration. L'agent doit apporter la preuve de la matérialité des faits et de l'existence d'un lien de cause à effet entre les blessures ou maladies présentées et l'exécution du service. L'employeur rédige un rapport hiérarchique.

L'imputabilité sera examinée par la commission de réforme qui émet un avis, la décision finale appartenant à l'administration.

Lorsque la maladie ou l'accident est imputable au service, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son travail ou jusqu'à sa mise à la retraite.



Attention : beaucoup de prises en charge d'accidents sont rejetées pour cause de déclarations mal remplies !



Plus d'infos : contactez votre syndicat CGT

LE CONGE DE PATERNITE OU D'ADOPTION

La loi de financement de la sécurité sociale a créé un congé de paternité ouvert aux titulaires, stagiaires et contractuels.

Ce congé est d'une durée de **11 jours** consécutifs ou **18 jours** en cas de naissances multiples.

Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois à compter de la naissance. Les jours sont consécutifs et doivent être pris en une seule fois. Ils peuvent se cumuler avec les 3 jours accordés par l'employeur (justificatif d'affiliation de l'enfant à fournir).



CONGE D'ACCOMPAGNEMENT D'UNE PERSONNE EN FIN DE VIE

La loi du n° 99-477 du 9 juin 1999 a créé un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, lorsqu'un ascendant ou descendant ou une personne partageant son domicile fait l'objet de soins palliatifs.

Ce congé non rémunéré est accordé pour une **durée maximale de 3 mois** sur demande écrite du fonctionnaire.

Il prend fin soit à l'expiration de la période de 3 mois, soit dans les 3 jours qui suivent le décès de la personne accompagnée.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif.

Elle ne peut être imputée sur la durée de congé annuel.

CONGE DE PRESENCE PARENTALE

Ce congé **non rémunéré** est autorisé pour une période de **4 mois** ou **plus** lorsqu'un enfant est victime d'une maladie, d'un handicap, d'un accident grave. Il peut être accordé sur demande formulée 15 jours avant le début du congé sur présentation d'un certificat médical, et renouvelé 2 fois dans la limite d'un an.



CONGÉS DE MALADIE (CM)

☞ Le congé ordinaire de maladie

Dispositions communes aux agents titulaires, stagiaires, contractuels :

Le congé maladie, ou le renouvellement du congé initialement accordé, est un droit dont la reconnaissance nécessite que le fonctionnaire fasse parvenir à l'autorité administrative, dans un **délai de 48 heures**, un certificat (une simple ordonnance suffit) émanant d'un médecin, d'un chirurgien dentiste ou d'une sage-femme. Le fonctionnaire est réputé être en position d'activité.

Agents titulaires

Le temps passé en situation de congé de maladie est pris en compte pour l'avancement, ainsi que dans l'appréciation du minimum de temps exigé pour pouvoir prétendre au grade supérieur.

La durée maximale d'un congé ordinaire de maladie est de **1 an**. L'agent en congé maladie conserve l'**intégralité** de son traitement statutaire pendant 90 jours, et un **demi-traitement** pendant 9 mois suivants (quand l'établissement est adhérent au CGOS, le CGOS compense : 150 jours pour les agents ayant trois enfants à charge, le demi-salaire est porté aux deux tiers du 90ème au 360ème jour).

Décompte des droits :

⇒ Application du système dit « de l'année de référence » : si l'agent a déjà bénéficié au cours des 12 mois précédents de 90 jours d'arrêts rémunérés à plein traitement, il sera rémunéré à demi traitement.

⇒ L'agent perçoit l'intégralité du supplément familial et l'indemnité de résidence pendant toute la durée du congé.

Contrôle :

L'administration a la possibilité de vérifier le bien-fondé de l'arrêt en cours par une contre-visite réalisée par un médecin agréé sur la liste départementale établie par le préfet.

Le premier volet qui comporte des motifs médicaux justifiant de l'arrêt de travail doit être conservé par le fonctionnaire, qui devra éventuellement le présenter au médecin agréé en cas de contre-visite.

Le fonctionnaire bénéficiaire d'un congé de maladie doit se soumettre, sous peine d'interruption de sa rémunération, au contrôle médical exercé par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Cependant, il n'est pas soumis au régime des horaires de sortie. Le refus de se soumettre au contrôle médical constitue une faute disciplinaire.

Le congé maladie interrompt la période de congés annuels qui sont, alors, reportés (perdus si la reprise du travail n'a pas lieu avant la fin de l'année civile).

Pour les agents stagiaires, la titularisation est reportée de la durée de l'absence pour congés maladie, au-delà de 36 jours d'absence.

Agents contractuels

Selon les services rendus, l'agent contractuel recevra soit des indemnités journalières, soit un plein ou demi-traitement.

Pour tous les agents : Après un arrêt supérieur à 21 jours ou après plusieurs arrêts consécutifs, il est obligatoire d'être convoqué par la médecine du travail avant la reprise.

Le congé longue maladie (CLM)

Principe : Il concerne la maladie qui met l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, qui rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

Une liste indicative établit les maladies ouvrant droit au CLM.



Bénéficiaires : stagiaires et titulaires.

Durée : Il est accordé pour une période de 3 à 6 mois renouvelable dans la limite d'une durée maximum de 3 ans par pathologie. Il peut être fractionné ou non.

Demande : Elle est effectuée par l'agent auprès de son administration et appuyée par un certificat médical du médecin traitant spécifiant que la maladie relève de la longue maladie. Le médecin traitant adresse la demande directement au secrétaire du comité médical. Le dossier est ensuite soumis au comité médical départemental.

Rémunération :

⇒ Plein traitement pendant un an (traitement indiciaire + supplément familial).

⇒ Demi-traitement pendant 2 ans (si l'établissement est adhérent au CGOS, il compense 5 mois par an).

La demande de renouvellement est effectuée par l'agent 1 mois au moins avant l'expiration de la période en cours.

Reprise de fonction : Après avis du comité médical départemental qui peut formuler des recommandations sur les conditions d'emplois de l'intéressé (poste aménagé, reprise à temps partiel thérapeutique ...).

Le congé longue durée (CLD)

Principe : Accordé au stagiaire et titulaire atteint de tuberculose, de maladie mentale, d'affection cancéreuse, d'une poliomyélite ou d'un déficit immunitaire grave et acquis, dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Si l'agent a épuisé ses droits à plein traitement de congé de longue maladie (au bout d'1 an de CLM), il pourra être placé en congé longue durée (CLD).

Durée : 5 ans maximum ou 8 ans lorsque la maladie est contractée en service (le début du CLD prend effet à la date de la première constatation médicale de la maladie). Il est accordé par période de 3 à 6 mois renouvelables. Il peut être fractionné.

Rémunération : 3 ans à plein traitement, puis 2 ans à demi-traitement, si l'établissement est adhérent au CGOS, il compense. L'agent perçoit un plein traitement pendant 5 ans, et un demi traitement pendant 3 ans, compensé aussi par le CGOS, si l'établissement y adhère.

Le temps partiel thérapeutique :

Après 6 mois consécutifs de congé de maladie pour une même affection, après un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique (après avis du comité médical compétent), accordé pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection.

