



## Spécial contractuels en CDD ou CDI

La direction place sur des emplois permanents vacants des agents contractuels qui sont maintenus en précarité au lieu d'être stagiaires et titularisés immédiatement. Cette pratique abusive est odieuse mais l'intérêt pour la direction est double :

- Au plan financier, la direction est gagnante car pendant que vous enchaînez les CDD les uns derrière les autres, votre carrière n'avance pas et votre salaire reste au plus bas. Jusqu'à la retraite vous ne rattraperez jamais le retard pris dans votre déroulement de carrière.
- Au plan managérial, c'est la « gestion par la peur ». Le but est de maintenir délibérément un volant de précarité au sein des effectifs. Terrorisés par la perte d'emploi, les salariés précaires se plient à toutes les exigences de la direction, même les plus abusives.

Bien évidemment, **c'est illégal** et ce sont des **pratiques d'employeur-voyou**. Mais tant que les perdants et les victimes ne disent rien, pourquoi la direction s'en priverait-elle ? !

Vous trouverez dans les quelques pages qui suivent quelques conseils et quelques règles élémentaires pour échapper aux pièges. Conservez ce document, il vous sera utile.



### Osez dire non ... ils recruteront !

Les directeurs d'hôpitaux et les médecins membres du directoire connaissent bien l'effet désastreux des suppressions d'emplois qu'ils mettent en oeuvre. Ils savent bien leurs conséquences néfastes sur la qualité des soins et sur les conditions de travail. Les expertises SECAFI commanditées par les CHSCT à l'initiative de SUD ont irréfutablement mis en évidence ces conséquences délétères directes. C'est donc en pleine connaissance de cause que les directeurs d'hôpitaux démolissent les individus et les organisations du travail. La responsabilité individuelle des directeurs d'hôpitaux qui passent délibérément outre les préconisations des CHSCT est nécessairement engagée. Mais tant que vous n'oserez pas leur dire non, ils estimeront qu'ils sont dans la limite du supportable et ils continueront.

# CDD

## Exigez le « motif du contrat » et ne vous laissez pas plumer !

L'enchaînement de plusieurs Contrats à Durée Déterminée (CDD) consécutifs dans un emploi permanent est illégal. Un agent contractuel recruté sur un emploi permanent vacant a vocation à être stagiaire sans délai (sauf quelques rares exceptions limitativement énoncées par la loi). Or les hôpitaux usent et abusent des contractuels en leur faisant enchaîner illégalement les CDD payés au rabais. Pour cela, les hôpitaux jouent sur l'imprécision dans l'**identification des emplois et des contrats**. Contrairement au secteur privé, le motif des CDD n'a jusque là jamais été indiqué explicitement sur les contrats : « *exemple : remplacement du congé de maternité de Mme Dupont* », « *compensation du temps partiel de Madame Durand* »... Or depuis le décret 2010-19 du 6 janvier 2010 dû à l'harmonisation européenne des législations, les hôpitaux sont obligés d'indiquer explicitement le **motif du contrat**. Cette disposition vous protège de l'abus consistant à vous maintenir en CDD **alors que vous êtes sur un poste permanent dans lequel vous pourriez être titularisé depuis longtemps**.

Soyez vigilants : exigez que le motif du contrat figure explicitement sur votre CDD. Le motif ne doit pas être vague ou laconique du genre « besoins du service ». **Le motif doit être précis et circonstancié**. Si tel n'est pas le cas, votre contrat est illégal et c'est vous qui serez, à terme, perdant sur votre déroulement de carrière ultérieur. Prenez vite contact avec le syndicat SUD, nous examinerons la validité de votre contrat et nous agirons ensemble.

## CDD-CDI, même combat !

Obtenir un CDI quand on est seulement en CDD semble une grande avancée vers moins de précarité. Pour autant un CDI dans la fonction publique ne bénéficie pas de la même protection qu'un CDI dans le secteur privé. Licencier un salarié en CDI dans le secteur privé peut coûter très cher à l'employeur. Le montant élevé des indemnités de licenciement auxquelles sont condamnés les employeurs par le Tribunal des Prud'hommes est très dissuasif.

Mais dans la fonction publique le licenciement abusif d'un salarié en CDI ne coûte pas très cher à l'employeur. L'indemnité de licenciement s'élève à **seulement un demi mois de salaire par année de présence** (article 50 du décret 91-155 du 6 février 1991). C'est une somme dérisoire qui ne freinera pas les DRH en cas de dégraissage des effectifs.

**Leçon à retenir : Dans la fonction publique, un CDI est à peine mieux protéger qu'un CDD. Le combat syndical contre la précarité concerne autant les CDD que les CDI.**

**CDD et CDI, soutenez le syndicat SUD  
et lutez pour vos droits**



# Les promesses à l'embauche n'engagent que ceux qui y croient !

histoire vécue

Le piège est devenu un grand classique au CHU de Clermont-Ferrand. En voilà le scénario :

Vous postulez à un emploi et vous allez être reçu par un « directeur ». Des directeurs, il y en a au moins une quinzaine au CHU. Le plus souvent c'est le directeur qui est en charge du service où est situé votre futur emploi qui vous reçoit. Lors de l'entretien d'embauche ce directeur vous fera vraisemblablement miroiter des possibilités d'évolution salariale voire même des promotions à venir... On n'attrape pas les mouches avec du vinaigre !

Peu de temps après, vous serez invité à venir signer votre contrat établi par le DRH... Mais là, rien n'est indiqué sur le contrat en ce qui concerne la réactualisation du salaire et l'évolution de carrière... Certes, vous avez comme un petit doute au moment de signer... mais vous signez quand même pour ne pas déplaire, ou par timidité, ou même par naïveté.

Attention au CHU de Clermont-Ferrand, il y a un proverbe bien connu et rarement démenti qui circule au sein du personnel : « **parole de directeur, parole de menteur !** »

En effet, lorsque vous demanderez une évolution de salaire conforme à ce qu'on vous avez promis lors de l'entretien d'embauche, on vous répondra que « c'est vous qui aviez mal compris... Et d'ailleurs, pour preuve, vous avez vous-même signé le contrat ! »

**Ne signez votre contrat que s'il est conforme aux termes de l'entretien d'embauche et que si ce contrat précise clairement les modalités d'avancement et d'actualisation du salaire. Une fois signé, c'est trop tard.**

Faites passer le message à tous ceux qui dans votre entourage sont susceptibles de faire une demande d'emploi au CHU.

**CDI**

Le saviez-vous ?

« La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un **réexamen au minimum tous les trois ans**, notamment au vu des résultats de l'évaluation prévue à l'article 1-3 du présent décret. Elle est éventuellement modifiée par voie d'avenant au contrat initial » (Article 1-2 du décret n°91-155 du 6 février 1991)

**Si vous ne demandez rien, vous n'aurez rien !**

**TAIS TOI ET BOSSE**



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

# Les contractuels, la cible de tous les abus !

La direction a réduit considérablement les pools de remplacement. Ce n'est pas un hasard ou une fatalité, c'est un choix de gestion délibéré et cynique. Dès lors, quand survient une absence dans un service, c'est la crise. Fort heureusement, de plus en plus les personnels titulaires apprennent à dire non aux rappels à domicile, si bien que la pression retombe sur les contractuels qui sont dans une position statutaire plus fragile.

N'oubliez pas ces règles essentielles qui sont les mêmes pour les titulaires et les contractuels :

- Les **rappels téléphoniques à domicile** sont illégaux. Quand le CHU appelle, ne répondez pas ! Si personne ne répond au téléphone, **ils recruteront !**
- En cas d'arrêt maladie vous bénéficiez d'un **délai de 48 heures** avant de fournir un justificatif à l'administration.
- La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder **48 heures au cours d'une période de 7 jours**.
- 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.
- Le planning doit être porté à la connaissance de chaque agent quinze jours au moins avant son application. Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu à une information immédiate des agents concernés 48 heures avant. Si vous êtes prévenus trop tard, vous n'avez pas à vous conformer aux changements de planning.

Contractuels, si la direction ou l'encadrement vous met la pression et vous fait du chantage à l'emploi pour vous obliger à venir remplacer les absents à la dernière minute, **exigez un écrit** et ayez le réflexe de prévenir le syndicat SUD. Nous nous chargerons de faire passer aux donneurs d'ordres le goût du chantage et des ordres abusifs.

**Un employeur qui ne respecte pas la loi, ça s'appelle un employeur-voyou !**



**Osez dire non**  
et  
**défendez vos droits**

