

## Jour de carence, première étape réussie

Dans le cadre du projet de budget 2014, l'Assemblée Nationale a voté mardi la suppression du jour de carence pour les fonctionnaires en arrêt maladie (dispositif instauré sous le gouvernement Fillon).

L'article 67 du projet de loi de finances supprime ce jour de carence non indemnisé en cas d'arrêt maladie. Ce dispositif était applicable aux fonctionnaires sans aucune forme de compensation et sans réelle preuve d'efficacité sauf à diminuer, encore un peu plus, notre pouvoir d'achat et contribuer à affaiblir des agents déjà pénalisés par la maladie.

Les salariés du secteur Privé ont encore les trois jours de carence. C'est une inégalité qu'il faut combattre pour arriver à l'équité pour tous les salariés Public/Privé.

Pour la CGT, les garanties collectives doivent être tirées par le haut, nous ne rentrons pas dans le jeu de la concurrence des salariés.

Ce que nous avons gagné dans le Public, nous pouvons l'obtenir dans le Privé, d'autant que le jour de carence n'a pas démontré dans la Fonction publique une augmentation de l'absentéisme, bien au contraire !

Numéro

**2013/28**

Vendredi 15 novembre 2013

## SOMMAIRE

- ✓ En bref : Victoire à Loches, Amiante au CHU Besançon  
Page 2
- ✓ Compte rendu CGT CMP FHP du 30 octobre 2013  
Page 3-4
- ✓ Appel à manifester le 23/11 contre les violences faites aux femmes  
Page 5
- ✓ Présentation du rapport Pêcheur  
Page 6
- ✓ Halte aux baisses de pouvoir d'achat  
Page 7
- ✓ Information du collectif Techniciens, ingénieurs de l'UFMCT-CGT  
Page 8

**Périodicité : Hebdomadaire**

**N° 2013/28 - Vendredi 15 novembre 2013**

**Imprimé par nos soins**

**Fédération Santé  
Action Sociale**

**263, rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX**

**Directeur de Publication : Bruno JARDIN**

**N° commission paritaire : 0707 5 06 134**

**FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE**

**263, rue de Paris, case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Télécopie : 01 48 57 56 22**

## VICTOIRE : A LOCHES la Direction n'expérimente plus !

### *Petit rappel du contexte :*

Le centre hospitalier de Loches (37 – Indre-et-Loire) s'est inscrit en 2010 dans une expérimentation sur l'évaluation.

En 2010, les Organisations syndicales ont été « conviées » à des groupes de travail où la CGT a rapidement été en désaccord avec les propositions de la Direction. Très vite, en tant que représentants du personnel, nous avons revendiqué le 13<sup>e</sup> mois et critiqué le cadre législatif imprécis de l'expérience.

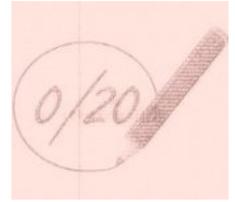
En 2011, les cadres de l'établissement ont débuté l'évaluation, mais les agents ont conservé en l'état la prime de service.

L'évaluation était composée d'une autoévaluation, grille que l'agent remplit seul, puis d'un entretien avec son cadre, durée moyenne de l'entretien 3 heures...

En 2012, nouvelle notation, résultat : 52% ont vu leur prime augmenter et 48% diminué, jusqu'à 1.000€ pour certains...

La CGT n'a eu de cesse de contester sur le fond ce type d'évaluation issu du secteur privé, basé sur des méthodes de type objectifs/résultats. Pour nous, les hospitaliers doivent travailler ensemble et non les uns contre les autres. Devant les difficultés et le refus des agents suite aux nombreuses inégalités,

nous avons réussi à ce que la direction annonce officiellement le retour au système de notation nationale, ce qui signifie la fin de l'expérimentation sur l'évaluation.



Rappelons que c'était le seul hôpital (circonscription de Marisol Touraine !) dans lequel l'expérimentation a été menée jusqu'au bout.

Le bilan de ce système d'évaluation basé sur le principe objectifs / résultats et opposant les agents les uns aux autres, doit être fait nationalement en juillet 2014.

Cette victoire devra nous servir de point d'appui pour contrer le développement de ce projet de management qui n'a sa place nulle part et encore moins dans les hôpitaux.

C'est celle de tous les hospitaliers qui se sont mobilisés grâce aux camarades de Loches, qui se sont battus avec obstination, ténacité, détermination.

Ce dossier démontre l'importance de coordonner pour être efficaces, nos interventions à tous les niveaux (Localement, à l'ARS antennes locales et régionales, au Ministère).



## AMIANTE AU CHU DE BESANCON :

### **L'intersyndicale CGT – CFDT – FO – SUD porte plainte !**



C'est en 2010 que le CHS-CT est informé des premières expositions à l'amiante. Après un gros travail du CHS-CT et un rapport de l'inspection du travail, remis au procureur de la République en octobre 2011, les organisations syndicales du CHU ont décidé de porter plainte contre le CHU.

Ce rapport pointe des faits ayant eu lieu entre novembre 2006 et avril 2011. Il conclut que le CHU avait connaissance de la présence d'amiante dans les bâtiments et n'a pas protégé ses personnels pendant l'exécution de travaux, d'où une mise en danger délibérée d'autrui !

Une enquête préliminaire a débuté en janvier 2012, par l'antenne de police judiciaire de Besançon. Depuis une étude a été demandée à l'Office central de lutte contre les atteintes à la santé publique (OCLAESP), dont on attend les conclusions pour la fin de l'année.

Beaucoup d'agents du CHU, électriciens, mécaniciens, plombiers, agents de sécurité incendie, ont été exposés sans le savoir.

C'est lors d'une formation sur l'exposition aux risques de l'amiante en 2013, exigée par le CHS-CT, qu'ils se sont

rendu compte qu'ils avaient été exposés.

Aujourd'hui, ce sont 25 plaintes dont 21 d'agents hospitaliers, et une à venir du CHS-CT, qui ont été déposées.

Et cela ne va pas s'arrêter là, car il y a des suspicions d'exposition pour les agents biomédicaux, et pour de nombreux salariés d'entreprises extérieures qui interviennent chaque jour au CHU.

Le but de l'intersyndicale, outre la défense et la protection des travailleurs, est de faire reconnaître le CHU de Besançon comme site amianté.

La situation est tendue, les agents reçoivent des menaces de la Direction, les représentants syndicaux sont l'objet de remarques incessantes, et voire désobligeantes, de la part de la direction lors des instances.

L'enjeu est de taille, et l'intersyndicale ira jusqu'au bout avec tous les agents qui le souhaitent pour que la justice reconnaisse l'exposition à l'amiante et l'absence de protection et de prévention de la part de la Direction.





## COMPTE-RENDU CGT CMP FHP

du 30 octobre 2013

### Sujets de branche.

#### CONTRAT DE GENERATION

##### Présentation du contrat de génération dans son cadre législatif :

- ✓ Entreprises entre 50 et moins de 300 salariés : L'accord de branche peut les dispenser d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action avec accès aux aides si couvertes par accord collectif ou plan d'action.
- ✓ Entreprises de moins de 50 salariés : pas d'obligation et accès aux aides sans conditions
- ✓ Plus de 300 salariés : obligation d'être couvertes par un accord ou un plan d'action, à défaut, pénalité et de toute manière pas d'accès aux aides.

La FHP propose que cet accord ne couvre que les entreprises de moins de 300 salariés.

*Pour la CGT, cet accord de branche doit couvrir l'ensemble du champ conventionnel, même les entreprises de plus de 300 salariés, et doit être prioritaire si cet accord de branche est plus favorable que l'accord d'entreprise ou le plan d'action déjà mis en place.*

Pour la FHP, cet accord de branche ne sera pas prioritaire sur les accords d'entreprise ou les plans d'actions déjà en place dans l'entreprise.

La CGT demande un point national sur la mise en place d'accord et de plan d'action mis en place dans les entreprises.

La Fédération de l'Hospitalisation Privée et le Ministère du Travail indiquent qu'une enquête sera menée sur ce point et sera restituée en séance.

#### TEMPS PARTIEL

##### Cadre législatif :

Seuil minimum d'activité à 24 heures par semaine (ANI), sauf dérogations définies dans la loi.

Une majoration dès la première heure complémentaire de 10%

La CGT rappelle que l'accord doit prévoir des contreparties pour les salariés. Elle propose d'y intégrer la réduction des temps de coupure et un droit au retour à 24h00 ainsi que le regroupement journalier sur une journée ou demi-journée.

La FHP Un projet d'accord sera envoyé au plus tard le 18 novembre 2013.

### Sujets sanitaires.

#### SALAIRES

La COMEX (commission patronale de la FHP) a donné comme mandat la suppression des quatre premiers coefficients de la grille.

Une seule grille avec uniformisation de la grille d'ancienneté

Déplafonnement de la grille au-delà des 30 ans



Le premier salaire doit être supérieur au SMIC.

La CGT a rappelé à la FHP que cette dernière doit percevoir de la part du gouvernement une enveloppe de 26 millions d'euros à laquelle s'ajoutera le crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE).

La CGT demande une augmentation de la valeur du point.

La FHP reste ferme « Il n'y aura pas d'augmentation de la valeur du point »

## CLASSIFICATIONS

**Pour régler le problème du plafonnement de l'ancienneté et des coefficients en dessous du SMIC, la FHP propose d'intégrer à la grille les aménagements suivants :**

- ✓ Mise à jour des emplois pour les reclasser au sein de la grille
- ✓ Trois niveaux (1/2/3) intégrant une règle de passage entre les 3 niveaux
- ✓ Faire disparaître des métiers et en faire entrer d'autres
- ✓ Abandon de la valeur du point au profit d'un salaire annualisé pour chaque grille d'emploi et niveau.
- ✓ Chaque année : renégociation du salaire annuel de référence par niveau et non plus sur la valeur du point
- ✓ Nouvelles règles pour les indemnités de suggestion
- ✓ Reprise d'ancienneté uniquement dans la branche (FHP)
- ✓ Revaloriser certains emplois notamment celui d'aide soignant.
- ✓ Salaire annuel de référence intégrant principalement : le salaire de base, la plupart des primes, le treizième mois, la Rémunération annuelle garantie (RAG). Seront exclus du salaire annuel de référence : les heures supplémentaires, les indemnités de suggestion, le Plan d'épargne entreprise (PEE), la participation, l'intéressement, les frais de déplacement.

La CGT a rappelé que les salariés étaient très attachés à la valeur du point et a précisé que d'autres solutions existent notamment celle de reclasser les coefficients en dessous du smic sur une plage comprise entre 204 et 225, tout en repositionnant les autres coefficients aux dessus de leur valeur actuelle afin de maintenir une grille cohérente.

Pour la CGT, si cette modification était appliquée, il n'y aurait plus d'augmentation pendant 10 ans ou plus, dans certains établissements qui ont aujourd'hui une valeur du point supérieure à la convention. Il existe également un risque de ne plus négocier pour l'ensemble des salariés, mais seulement métier par métier. La FHP doit envoyer ses propositions sur le positionnement des emplois, l'évolution de la carrière et le déplafonnement de l'ancienneté.

La FHP souhaite aboutir à la mise en place de cette nouvelle grille de classification en juin 2014.





## La CGT appelle à manifester le samedi 23 novembre contre les violences faites aux femmes

Depuis 2005, la CGT participe à la « *Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes* », organisée sous l'égide de l'ONU. Cette année, la CGT appelle à participer aux initiatives dans les régions et à la manifestation qui aura lieu le samedi 23 novembre à 14 h 30 au départ de Montparnasse.

Les luttes syndicales et féministes ont permis l'adoption de nombreuses dispositions réglementaires et législatives. Cependant, les inégalités résistent, notamment du fait de l'enfermement des femmes et des hommes dans des identités hiérarchisées. Les femmes sont toujours rémunérées en moyenne 27 % de moins que les hommes. L'ampleur des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes reste intolérable. Ces violences reposent sur l'idée que les femmes sont des objets au service des désirs des hommes, et s'appuient sur les stéréotypes sexués et sexistes, véhiculés notamment dans les publicités et les médias. Les chiffres connus sur les réalités des violences subies par les femmes, qu'il s'agisse de violences conjugales, d'agressions sexuelles, de viol ou encore de prostitution, attestent que nous sommes face à un phénomène social qui a des conséquences sur la société et sur la vie au travail.

La « journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes » a lieu en France, à quelques jours de l'examen par l'assemblée nationale d'un projet de loi sur la prostitution.

Pour la CGT, la prostitution est l'une des expressions les plus violentes de la domination masculine, et ne saurait être considérée, ni comme un métier, ni comme une « offre de service ». La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains, et appelle de ses vœux une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel qui s'appuie sur quatre piliers :

- la lutte contre les réseaux de traite et de proxénétisme, à l'échelle nationale et internationale ;

- l'accompagnement des personnes prostituées. Cela passe par l'abolition du délit de racolage passif, par un accompagnement social et par l'accès aux droits sociaux pour les personnes prostituées (titre de séjour, accès à l'emploi, au logement...). Cela nécessite des moyens financiers et humains conséquents ;
- le renforcement de l'éducation à la sexualité et de la prévention ;
- la responsabilisation des clients.

La CGT apprécie favorablement la proposition de loi « renforçant la lutte contre le système prostitutionnel » qui s'inscrit dans le prolongement de ces principes.

Cependant, la CGT ne se contentera pas d'effet d'annonce, et attend que les moyens financiers et humains à la hauteur soient dégagés. Enfin, la prostitution, en France comme dans le reste du monde, se développe sur le terreau de la misère, de la privation des droits particulièrement chez les femmes immigrées. Il est donc nécessaire d'agir sur le volet économique et social, sur les politiques d'immigration de faire reculer la pauvreté, la précarité, la flexibilité et les inégalités entre les femmes et les hommes : agir pour sécuriser le travail.

Mobilisons nous pour démontrer que la violence n'est pas une fatalité dans la société, que construire une société égalitaire, non violente et non sexiste est possible dès à présent !

**Confédération Générale du Travail**

263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tel : 01 55 82 80 00

Montreuil, 6 novembre 2013 - Ne pas jeter sur la voie publique - [www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)



## Présentation du rapport Pêcheur

### Des enjeux essentiels à débattre

**Le 7 novembre a eu lieu la présentation du rapport Pêcheur aux organisations syndicales de la Fonction publique par l'intéressé lui-même, rapport remis au Premier ministre le 4 novembre après-midi.**

Il s'agissait bien d'un premier tour de table puisque la concertation avec la Ministre ne débutera que le 5 décembre prochain.

A ce stade, évidemment, la CGT ne saurait avoir d'avis définitif et bouclé d'autant que nous sommes encore dans l'ignorance de ce que le gouvernement retiendra du rapport.

Cependant, notre organisation syndicale a déjà fait connaître quelques premières indications.

Si, compte tenu d'années successives de politiques régressives, la nécessité impérieuse d'une vaste réforme de progrès sur la grille indiciaire, les traitements, les déroulements de carrière n'est pas contestable, celle-ci ne peut être envisagée dans un contexte dévastateur de politique d'austérité et elle ne peut pas être synonyme de mesurettes de pur affichage..

En indiquant que « les services publics ne sont pas une exception vouée à l'extinction mais une valeur d'avenir », en réaffirmant la pertinence du Statut Général et de la Fonction publique de carrière, le rapport défend des orientations qui, a priori, vont dans le bon sens.

En soulignant que la RGPP et la REATE ont été « conduites à marche forcée », que la part des primes « est devenue trop importante », que les déroulements de carrière sont devenus étriqués, le rapport dresse un certain nombre de constats que la CGT partage tant elle-même les met en avant depuis des années.

En revanche, notre syndicat a sans attendre fait connaître son désaccord avec certaines pistes préconisées comme le maintien du recours à l'intérim, la dilution de la prise en compte des diplômes, des corps à 3 grades quand nous en réclamons 2 maximum, l'écartement « de toute forme d'indexation » des salaires, le recours accru à des échelons « fonctionnels » ou « spéciaux »...

Enfin, la CGT a relevé que le rapport est muet sur le façon dont on redonne concrètement de l'amplitude aux carrières, sur les façons de réduire l'emploi précaire, sur l'égalité professionnelle, sur les cadres d'emploi de la Fonction publique territoriale dont nous revendiquons l'abandon au profit de corps, l'abrogation de l'inacceptable système des « reçus – collés » toujours dans la territoriale, etc.

Sur toutes ces questions, et bien d'autres, l'heure est à de véritables négociations.

A partir d'orientations en rupture avec les politiques de démantèlement menées depuis trop longtemps, la CGT s'y rendra de manière offensive et déterminée.

FONCTIONS  
PUBLIQUES

## Halte aux baisses de pouvoir d'achat

**Les organisations syndicales Cfdt, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FSU, Solidaires et UNSA exigent une autre politique salariale dans la Fonction publique.**

Elles dénoncent une situation de plus en plus dégradée :

►► Depuis le 1er juillet 2010 la valeur du point est gelée et la reconduction de ce gel est annoncée pour 2014, conduisant à une perte considérable de pouvoir d'achat pour tous les personnels quels que soient leur statut et le versant dont ils relèvent.

►► Une dépréciation des carrières et un tassement des grilles qui ont atteint des niveaux insupportables, mis en évidence par l'INSEE dans un rapport publié cet été.

En 2011, les salaires moyens ont baissé dans la Fonction publique : -0,1 % dans le versant État, -0,8 % dans le versant territorial et -0,6 % dans le versant hospitalier.

Cette conséquence désastreuse n'est pas un fait isolé car la politique d'austérité qui perdure et concerne les millions d'agents de la Fonction publique s'avère chaque année plus pénalisante : les bas salaires se multiplient, près d'un agent sur 5 touche une rémunération proche du SMIC et les déroulements de carrière sont souvent inexistantes.

Ce ne sont ni les mesures d'urgence pour la catégorie C dont la portée reste très limitée ni la négociation à venir sur les « parcours professionnels, les carrières et les rémunérations » qui pourront répondre à l'impérieuse nécessité de mesures salariales d'ampleur pour 2014.

Les organisations syndicales de la fonction publique revendiquent :

►► Des mesures générales, notamment par l'augmentation de la valeur du point, pour assurer la progression du pouvoir d'achat (et lutter contre l'érosion des carrières) ;

►► Une meilleure reconnaissance des compétences et des qualifications ;

►► Une amplitude réelle des carrières.

Elles appellent les agents des trois versants de la Fonction publique à se mobiliser et à organiser dans la semaine du 9 au 13 décembre 2013 toute forme d'action locale pour sensibiliser l'opinion publique et alerter les responsables publics, élus locaux et parlementaires.

Au niveau national, elles demandent à être reçues par le Ministre de la Fonction publique pour exiger l'ouverture d'un réel espace de négociations sur les rémunérations et débattre de mesures générales permettant de mettre un terme aux pertes de pouvoir d'achat.

Les organisations syndicales Cfdt, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FSU, Solidaires et UNSA affirment leur volonté de prolonger leur action commune pour faire échec à la baisse du pouvoir d'achat de tous les agents de la fonction publique.

Paris, le 7 novembre 2013



## Information du Collectif

### Techniciens et ingénieurs de l'**UFMICT - CGT**

#### ►► Le collectif souhaite travailler sur des questions statutaires :

- ✓ Traitements, primes et indemnités
- ✓ Déroulement de carrière
- ✓ Ouverture de concours.

#### ►► Et sur les aspects métiers :

- ✓ Pressions conjoncturelles liées aux restructurations
- ✓ Contenus professionnels et évolutions des métiers
- ✓ Place des techniciens et ingénieurs face aux projets d'externalisation
- ✓ Reconnaissance des filières.

Devant les enjeux économiques et sociaux qui pèsent sur nos métiers et sur l'ensemble de la fonction publique hospitalière, il est nécessaire et urgent de se rassembler pour instaurer un véritable rapport de force sur la base d'une plateforme revendicative. Votre établissement doit être représenté.

***Rejoignez le collectif (1 représentant par région)***

**Contact :** à l'attention du collectif des personnels techniques Ingénieurs et Techniciens de la Fonction Publique Hospitalière : [ufmict@sante.cgt.fr](mailto:ufmict@sante.cgt.fr)