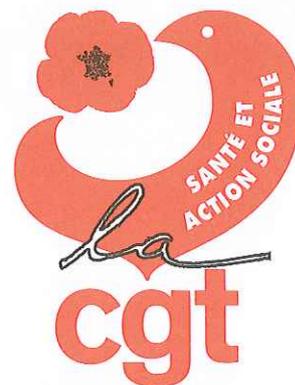


Bulletin Fédéral



Infos actualités fédérales sur Site Internet : www.sante.cgt.fr - E-mail : com@sante.cgt.fr

ON NE LÂCHE RIEN

Plus de 20 000 foulards rouges à Paris le 3 juin 2014.

La manifestation nationale des retraité-es venus de toute la France a été un grand succès. Les camarades de notre champ y étaient nombreux.

Comment le gouvernement va-t-il répondre à la colère et aux revendications : rattrapage du pouvoir d'achat = 300€ tout de suite sur les pensions, levée du gel de la revalorisation des retraites... financement de la perte d'autonomie dans le cadre de la Sécurité Sociale.

Les retraité-es seront encore nombreux dans la rue au côté des salarié-es dans toutes les actions décidées en territoires pendant la semaine d'action et de mobilisation du 23 au 27 juin 2014 avec une journée forte de manifestations et de grève le 26 juin.

Le gouvernement doit, dès à présent, répondre par des mesures concrètes pour toutes et tous les retraités de notre pays.

Avec par exemple : la levée immédiate du gel de la revalorisation des retraites et le rattrapage depuis janvier 2014.

Toutes et tous, ensemble !

Numéro

2014/18

Lundi 9 juin 2014

SOMMAIRE

- ✓ Luites Page 2
- ✓ Restitution de l'enquête CGT sur la Biologie Médicale Pages 3-4
- ✓ Faire reculer la précarité : titulariser et garantir l'emploi Pages 5-6
- ✓ Bulletin d'appel à candidature pour les élections Page 7
- ✓ Élections Directeurs Page 8

ÉLECTIONS
2014
la cgt

Elections CTE-CAP J-179

Proximité | Solidarité
Dé démocratie | Efficacité

Plus d'infos en pages réservées sur
www.sante.cgt.fr

N° 2014/16 - Lundi 9 juin 2014

**Fédération Santé
Action Sociale**

263, rue de Paris - case 538 -
93515 Montreuil CEDEX

Directeur de Publication : Bruno JARDIN

Imprimé par nos soins

Périodicité : Hebdomadaire

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 55 82 87 74



LUTTES

DROIT SYNDICAUX

JUDICIARISATION DE L'ACTION SYNDICALE

DISCRIMINATION

La liste des coups portés aux militants syndicaux dans l'exercice de leur mandat s'allonge de jour en jour. Les directions ne reculent devant aucun prétexte pour saisir les tribunaux, et lorsqu'elles ne les saisissent pas, elles s'attachent à prendre des mesures contre les organisations syndicales. Évidemment, particulièrement contre la CGT.

- ▶ **A l'EPSM de Caen**, c'est ni plus ni moins qu'un recours aux forces de l'ordre qui a été requis pour permettre à la direction de faire passer son projet de restructuration assorti d'une interdiction de rassemblement et de blocage de locaux, sous peine d'amende et de condamnation des organisations syndicales à payer les frais de justice.
- ▶ **Dans l'association ANRAS à Toulouse** : Là, c'est une plainte à l'encontre des militants syndicaux, pour diffamation d'une directrice adjointe. Conclusion, on assiste à la mise en examen des militants syndicaux pour un tract qui n'a rien de diffamatoire.
- ▶ **A l'hôpital de St Maurice (94)** : Après une grève de plusieurs jours, des personnels de la crèche avec le soutien de la CGT, la direction prétexte un affichage de tract illégal pour interdire l'accès à la reprographie de l'hôpital, **à la seule CGT**.
- ▶ **Au CHS Paul GUIRAUD VILLEJUIF (94)** : Occupation des locaux par les grévistes qui luttent contre remise en cause du temps de travail, réorganisation des services et restrictions budgétaires. Référé de la direction auprès du Tribunal Administratif et une demande de recours au force de l'ordre. Le Tribunal ordonne l'évacuation des locaux avec possibilité de recours aux forces de l'ordre, et condamne les organisations syndicales CGT, SUD, FO, CFDT aux frais de justice.
- ▶ **L'ADAPEI du Var** : Claude DOMENECH, élu CGT au CHSCT est actuellement sous le coup d'une procédure à licenciement. En effet, suite au décès par suicide d'un salarié sur son lieu de travail, en novembre 2013, et reconnu en accident du travail, le CHSCT a pris la décision de faire intervenir un cabinet d'expertise extérieur, afin de dresser un état des lieux concernant les risques psychosociaux au sein de l'ADAPEI. Claude en est le mandataire. Après avoir contesté cette expertise auprès du TGI, La direction générale soumet depuis les élus du CHSCT à diverses pressions. La procédure de

licenciement de notre camarade s'inscrit dans cette démarche et se poursuit malgré le refus du CE. Il lui est reproché des propos tenus à l'encontre de l'un membre de la direction, adressés par mail depuis sa messagerie personnelle à ces collègues du CHSCT et « interceptés » par la direction, concernant le non remboursement de ses frais de déplacements dans le cadre de son mandat CHSCT.

Ces éléments constituent déjà une entrave dans le déroulement de son mandat. Employé depuis 2003 au sein de l'ADAPEI, Claude n'a fait l'objet d'aucune remontrance concernant son travail.

Dès lors, au regard des faits, il s'agit bien d'une attaque délibérée pour criminaliser l'activité syndicale, et essayer de se débarrasser d'un élu du personnel non soumis au diktat de la Direction.

L'ensemble de ces situations qui ne sont que quelques exemples, marque bien une volonté délibérée et accrue de mettre la justice au service des politiques patronales et gouvernementales.

Afin de poursuivre leurs logiques, **la justice et la police sont appelées « en renfort » pour museler les salariés et empêcher le développement des luttes**, en multipliant les attaques contre les salariés et leurs organisations syndicales, aux droits de grève, et en développant les situations de discriminations syndicales.

Ce n'est pas uniquement de solidarité dont il s'agit. C'est un enjeu essentiel de démocratie.

La Fédération a d'ores-et-déjà interpellé les Ministères de la justice et de la santé.

Il y a urgence à faire connaître très largement toute situation de discrimination et d'attaque au droit fondamental de se rassembler, de manifester, de lutter et construire dans ce domaine les ripostes les plus larges à toutes ces situations.

Faire respecter nos droits pour être respecté.

Le 18 juin, dans chaque établissement de la santé et l'action sociale, rassemblons-nous pour dire stop aux répressions syndicales, pour le droit à l'expression, les droits légitimes et démocratiques d'une véritable représentation syndicale libre et indépendante du pouvoir et du patronat.

RESTITUTION DE L'ENQUÊTE CGT SUR LA BIOLOGIE MÉDICALE

La réforme des laboratoires de biologie médicale, issue de la loi HPST (2009) et de l'ordonnance BALLEREAU (2010), repose sur l'accréditation obligatoire des laboratoires. Tous devront l'être, à 50% de leur activité, dans chaque famille, pour 2016. L'accréditation totale est prévue pour 2020. Cette obligation, associée à des normes réglementaires extrêmement contraignantes, ne pourra se réaliser qu'au prix de regroupements, de restructurations, avec une automatisation maximale. Officiellement, cette réforme vise à améliorer la qualité du service aux patients.

L'enquête menée en début d'année 2014 par la CGT a permis de recueillir plus de 300 questionnaires de différents établissements publics ou privés. 300 réponses qui dévoilent une réalité bien différente. Retour sur les principaux enseignements de cette enquête.



① **Votre laboratoire a-t-il, été soumis à une restructuration ou à un regroupement au cours des deux dernières années ?**

Pour 58%, c'est oui.

(Pour 72%, des restructurations sont envisagées dans les mois à venir)

② **Diriez-vous que vos conditions de travail se sont dégradées au cours des deux dernières années ?**

a. Du point de vue des horaires ?

Pour 73%, c'est oui.

b. Du point de vue du rythme de travail ?

Pour 94%, c'est oui.

c. Avez-vous été contraint de changer de lieu de travail ?

Pour 67%, c'est non.

Un constat sans appel : La restructuration des laboratoires s'est faite sur le dos des professionnels. Accréditation rime avec recherche de rentabilité et intensification de la charge de travail pour chacun. On joue sur la conscience professionnelle des techniciens et sur leur sens du service public pour garantir la qualité du travail.

③ **Au cours des deux dernières années, quelles ont été les conditions d'emploi dans votre service ?**

a. Y-a-t-il eu des suppressions d'emploi ?

Pour 71%, c'est oui.

Cette réforme est menée de paire avec les restrictions budgétaires imposées aux établissements. L'accréditation des laboratoires se fait à moyens constants, alors que la démarche nécessite un travail considérable.

b. Y-a-t-il eu une augmentation de votre charge de travail ? **Pour 86%, c'est oui.**

c. Accroissement dû à l'augmentation de l'activité des établissements.

☛ Rappelons que 70% des diagnostics cliniques se font à partir des résultats de laboratoire !!!

A noter : la forte augmentation des prescriptions en soirée, la nuit, les week-ends...

Pourtant, la pénibilité des techniciens de laboratoire n'est pas prise en compte dans la Fonction Publique Hospitalière ! Départ en retraite à 62 ans, malgré un travail 7 jours sur 7, 24 heures sur 24 !

④ Votre métier a-t-il changé au cours des deux dernières années ?

- a. Avez-vous constaté des glissements de tâches ?
Pour 94%, c'est oui. (Exemple : un poste de secrétaire médicale est tenu par un technicien de laboratoire).
- b. Avez-vous constaté un élargissement des missions qui vous sont confiées ?
Pour 91%, c'est oui.
- c. Avez-vous reçu une formation en rapport avec l'évolution de votre métier ?
Pour 70%, c'est non.

Du fait de la réforme de la biologie, de nouvelles tâches incombent aux techniciens : Informatisation, qualité, métrologie, etc... avec appareils de plus en plus performants. Élargissement des missions sans formation et avec moins de temps = stress accru et dégradation des conditions de travail.

ANALYSE CGT :

Les restrictions budgétaires sont l'objectif, l'accréditation est le moyen, la dégradation des conditions de travail et la baisse de la qualité de service sont les conséquences. La privatisation des laboratoires menace des pans entiers du service public.

Dans ce contexte, le technicien de laboratoire s'adapte comme il peut, accroché à sa mission de soins dont il constate pourtant chaque jour la dégradation. Il est pris dans un engrenage d'exigences professionnelles absurdes qui vide le métier de sa dimension humaine, l'éloigne du patient, complexifie la nature même du travail. Les résultats sont très révélateurs d'un bouleversement du métier de technicien de labo et d'une énorme souffrance des personnels. Un lien direct doit être fait avec l'inscription urgente de ce risque dans l'item Risques psychosociaux (RPS) dans le document unique d'établissement. L'énorme décalage (73%) entre l'idée du métier (qualité service rendu) et le réel est un très grand risque psychosocial.

La piste de la formation est mise en évidence par le taux de 70% lié à l'absence de formation accompagnant l'évolution du métier. A noter qu'un tiers des réponses

⑤ Pensez-vous que la mise en œuvre de la réforme des laboratoires ait amélioré la qualité du service rendu aux patients ?

Pour 73%, c'est non.

(10% pensent que oui et 17% sont sans avis).

Certains postes sont fermés pour répondre aux contraintes budgétaires. De ce fait, des examens peuvent être reportés, ce qui occasionne également, le report des résultats aux patients !

Conséquence : dégradation de la qualité de service.

montre un changement de lieu de travail associé à une augmentation de la charge de travail puisque plus de 2/3 ont constaté des suppressions d'emploi.

La cohésion des équipes est aussi attaquée.

Le technicien souffre d'un réel isolement. Les réponses édifiantes au questionnaire montrent à quel point le ressenti des professionnels est un véritable appel à l'aide. Pourtant, il n'y a pas de fatalité. **Partout où les techniciens de laboratoire se sont mobilisés avec la CGT, les directions ont dû plier.**

A partir de ces différents constats, de nombreux risques majeurs apparaissent. Cette réforme ne peut se poursuivre sans se préoccuper des dégâts collatéraux qu'elle peut provoquer sur les personnels.

La CGT invite tous les personnels des établissements de biologie médicale à s'appuyer sur ces résultats et à intervenir auprès de leur Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), en y associant le syndicat CGT, pour dénoncer cette situation.

Il est indispensable d'unifier ensuite ce mouvement, en portant les revendications au niveau national.

LA MOBILISATION DES PERSONNELS S'IMPOSE POUR :

- ☞ Refuser la disparition des laboratoires de proximité et ses conséquences sur l'emploi,
- ☞ Exiger un niveau de qualité des résultats et du suivi des patients ne remettant pas en cause l'accès aux soins pour tous,
- ☞ Dénoncer les regroupements contre-nature imposés qui risquent de contribuer au démantèlement de l'hôpital public.



PAROLES DE TECHNICIEN(NE)S :

- ☞ « A bientôt 39 ans de métier, j'observe que le rire est devenu rare au dessus des paillasses »
- ☞ « Le surcroît de travail dégrade nos conditions de travail, instaure la zizanie dans l'équipe. »
- ☞ « Pas de remplacement de longs arrêts. On doit toujours rendre des postes pour l'automatisation... »
- ☞ « Avec les horaires décalés, nous sommes seuls avec une charge de travail de plus en plus importante ce qui provoque du stress et une impossibilité de pouvoir s'appuyer sur le reste de l'équipe ! »
- ☞ « Comment allons-nous pouvoir tenir jusqu'à 62 ans dans ces conditions ? »

FAIRE RECULER LA PRÉCARITÉ : TITULARISER ET GARANTIR L'EMPLOI

⇒ L'accord du 11 mars 2011 :

La CGT a signé le 11 mars 2011 un protocole d'accord « portant sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique : accès à l'emploi titulaire et amélioration des conditions d'emploi », pour sortir de la précarité dans la Fonction publique par une démarche en trois temps :

- ▶ titulariser les contractuels, employés de façon permanente depuis 4 ans, et protéger par un CDI ceux employés depuis 6 ans ;
- ▶ améliorer les conditions d'emploi des contractuel-les en place (embauche et contrat, renouvellement de contrat et licenciement, la rémunération et son évolution, droits sociaux,...) ;
- ▶ contraindre les employeurs publics à organiser des concours de recrutement en encadrant mieux les durées maximums de contrat sur besoins temporaires.

⇒ Une mise en œuvre incomplète :

La loi du 12 mars 2012 a lancé le processus de titularisation et de cédésation. Mais de nombreux employeurs publics refusent d'appliquer l'intégralité de l'accord, dans les trois versants de la Fonction publique.

Par exemple dans l'Enseignement supérieur et la recherche, le principe d'un recrutement pour un agent éligible à la titularisation n'est pas appliqué. De plus les corps de recherche de niveau doctorat ne sont pas ouverts à la titularisation. Dans les collectivités territoriales, trop d'assemblées délibérantes n'ouvrent pas autant de postes qu'il y a d'agents éligibles, et pour certaines aucun poste n'est ouvert. Dans l'hospitalière, l'ampleur des difficultés de budget et d'emploi sert trop souvent de prétexte pour ne pas mettre en œuvre la loi.

⇒ De nombreux employeurs publics font le choix de la précarité

L'esprit de l'accord de 2011 était bien de sortir de la précarité nombre de contractuel-les en poste depuis plusieurs années. C'est dans ce sens que notre organisation avait décidé de signer ce protocole. Or, depuis de nombreux employeurs publics ont aggravé les conditions d'emploi des contractuels.

Les retards dans l'organisation des épreuves spécifiques de titularisation, prévues par l'accord et la loi, se sont accumulés. Pendant ce temps, les non-renouvellements de contrat sont monnaie courante, avant les 4 ans requis pour être titularisé, ou avant les 6 ans permettant d'avoir un contrat à durée indéterminée.

Le raccourcissement des durées cumulées de contrat sur besoins temporaires (6 mois sur 12 mois au plus pour un besoin saisonnier, 12 mois sur 18 mois pour un accroissement temporaire d'activité, et 2 ans au maximum pour une vacance d'emploi) n'existent que pour contraindre les employeurs publics à organiser des concours de recrutement pour leurs besoins permanents.

Trop d'employeurs publics ne modifient pas leurs habitudes de gestion et ne recrutent pas sur des emplois de titulaires, y compris au-delà des conséquences des restrictions de personnel qui leurs sont imposées. Les contraintes financières imposées par le gouvernement pour réduire le déficit public poussent les employeurs à réduire leur masse salariale.

Cet accord devait permettre davantage de recrutements de titulaires sur les besoins permanents. La pratique fautive de nombreux employeurs publics aggrave la précarité et fragilise la situation de nombreux contractuels, à l'inverse de l'objectif poursuivi.

La CGT juge indispensable qu'un nouvel élan soit donné à la mise en œuvre de l'accord du 11 mars 2011, pour que le double objectif de renforcement du statut des fonctionnaires et d'amélioration des conditions d'emploi des contractuel-les soit mieux atteint. Le ministère de la Fonction publique doit manifester sa volonté politique auprès des employeurs publics.



⇒ La CGT revendique

1) Le ministère de la Fonction Publique doit se donner les moyens de s'opposer au sabotage de l'application de l'accord par certains employeurs publics :

- ▮ Obligation législative pour la totalité des employeurs publics que pour chaque agent éligible à la titularisation un poste soit proposé à la titularisation.

2) Pour les contractuel-les répondant aux critères définis dans l'accord sur des Contrats à Durée Déterminée, mettre fin à la différence entre contrat sur besoin permanent (éligible) et contrat sur besoin temporaire (non éligible dans la territoriale et l'hospitalière, et éligible dans des conditions dégradées dans l'État) :

- ▮ Droit à titularisation quelle que soit la nature du contrat, dans les mêmes conditions d'ancienneté et sur les trois versants.

3) Le retard de publication de la loi et d'organisation des concours rend impossible l'application des nouvelles durées de contrat sans aménagements :

- ▮ Garantie de maintien dans l'emploi des agents éligibles non encore cédés.
- ▮ Permettre le maintien dans l'emploi des agents non éligibles de toutes catégories recrutés entre le 1^{er} avril 2009 et le 11 mars 2012, jusqu'à la date d'une éventuelle cédésation.
- ▮ Initier là où c'est nécessaire une politique de recrutement de titulaires orientée prioritairement vers les personnels occupant les emplois, et en particulier ceux recrutés entre le 1^{er} avril 2009 et le 11 mars 2012.

4) L'esprit de l'accord ne sera véritablement mis en œuvre que quand les personnels contractuels sur statut dérogatoire seront intégrés dans le statut des fonctionnaires :

- ▮ Affirmation claire par la Fonction publique que l'intégration comme titulaires des agents contractuels des établissements publics dérogatoires est la règle, et le maintien de la dérogation l'exception : certains agents attendent leur titularisation depuis des décennies, comme les 10 000 agents contractuels des CROUS par exemple.
- ▮ Ouvrir le champ de la titularisation à l'ensemble des établissements dérogatoires, ceux sur « décret liste » comme ceux par voie législative.
- ▮ Ouvrir le champ de la titularisation à l'ensemble des quasi-statuts, et revoir au cas par cas les conditions d'intégration : établissements publics, ministères, quasi-statuts issus de restructuration, et les situations aujourd'hui atypiques comme les agents sur quasi-statut ANPE de Pôle emploi par exemple.

Le 4 décembre 2014 auront lieu les élections pour le renouvellement des Comités Consultatifs Nationaux (CCN) ainsi que des Commissions Administratives Paritaires Nationales (CAPN) pour chaque corps des personnels de direction de la fonction publique hospitalière : DH, D3S et DS. La Fédération Santé et Action Sociale CGT et son Union Fédérale des Médecins, Ingénieurs, Cadres et Techniciens souhaitent présenter des candidatures et des candidats syndiqué(e)s ou non dans un esprit d'ouverture.

Nos représentant(e)s à la C.A.P et au CCN auront 3 priorités :

☞ **Défendre avec détermination les intérêts individuels des directeurs, surtout vis-à-vis de la tutelle : évaluations, primes, avancements...**

☞ **Promouvoir l'emploi public à travers le statut général des fonctionnaires et**

notamment le principe de la carrière mis à mal par certaines dispositions du statut : emplois fonctionnels, nominations au profil, part croissante de la rémunération aléatoire au détriment du traitement indiciaire,...

☞ **Susciter la mobilisation des directeurs, œuvrer dans l'unité la plus large, agir en toute transparence.**

NOUS NOUS ENGAGEONS À FAIRE PARTICIPER TOUS LES DIRECTEURS AUX CÔTÉS DES ÉLU(E)S : préparation

des réunions, démarches et interventions, rassemblement locaux et nationaux, manifestations syndicales.

Nos représentants assureront leur mandat en toute transparence.



Le Collectif Directeurs CGT



☞ *Je souhaite contribuer à la représentation d'un syndicat efficace et combatif pour les personnels de direction et décide de proposer ma candidature sur la liste présentée par l'UFMICT-CGT.*

Nom :

Prénom :

Profession :

Grade :

Etablissement :

Téléphone : Portable :

Signature :

À renvoyer à : **Guy Samieri DS - Thomas Deregnaucourt D3S - Jean-Luc Gibelin DH**
UFMICT-CGT 263, rue de Paris - Case 538 - 93515 Montreuil CEDEX - ufmict@sante.cgt.fr



ÉLECTIONS DIRECTEURS

Le 4 décembre auront lieu les élections professionnelles pour les personnels de la Fonction Publique Hospitalière et les élections pour le renouvellement du Conseil d'Administration de la CNRACL.

C'est aussi le jour des élections pour les commissions paritaires nationales et les conseils consultatifs nationaux des personnels de direction. Il s'agit des directeurs d'hôpitaux (DH), des directeurs d'établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux (D3S), des directeurs de soins (DS).

La CGT a décidé de présenter des listes pour ces élections lors des derniers rendez-vous électoraux.

Ces résultats sont aussi comptabilisés dans la représentativité des organisations syndicales dans la Fonction Publique Hospitalière.

Il est donc important, pour toute la CGT, d'avoir des résultats les plus élevés possibles.

Pour cela, la constitution des listes est l'étape indispensable à gagner. Pour l'instant, nous n'avons pas la totalité des candidatures.

Dans le bulletin fédéral n°5 de l'année 2014, nous avons fait paraître un appel à candidature, repris en page 7. Il est important de rechercher le plus possible de candidatures dans le plus grand nombre de départements, dans une grande diversité de type d'établissements (EHPAD, hôpitaux, CHU, établissements sociaux...). Cela permettra d'augmenter le nombre de voix potentielles pour la CGT.

N'hésitez pas à faire passer les coordonnées de directrices et directeurs susceptibles d'être contacté-e-s par le collectif Directeurs de l'Ufmict-CGT. Faites circuler cet appel auprès des directions de vos établissements...