

BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

SANTÉ
ACTION SOCIALE



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

NUMÉRO 2019/08
Lundi 15 juillet 2019

SOMMAIRE

- ✓ Déclaration liminaire CGT au CSFPH du 26/06/19 p.2-5
- ✓ Tract " rappel congés " p.6-7
- ✓ Formation syndicale - Relance p.8

LA RENTRÉE SOCIALE SE PRÉPARE DÈS MAINTENANT !

En ce mois de juillet, devant la multiplication des conflits et luttes menées dans les établissements de Santé et d'Action Sociale qui touchent tous les secteurs d'activités, faisons remonter toutes les mobilisations qui se déroulent dans notre champ fédéral.

Pas de trêve estivale !

Élevons le rapport de force pour faire gagner les revendications des agents. Nous soutenons les luttes et les grèves en cours et celles à venir, décidées par les personnels avec nos syndicats qui permettent d'amplifier la mobilisation pour faire gagner sur les revendications des personnels.

La CGT n'entend pas accepter la remise en cause des droits des salarié.e.s, les nouvelles amputations massives du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, la mise en péril des services publics et la détérioration accrue des conditions de travail.

Il faut poursuivre la lutte et les mobilisations dans les établissements, résister, être vigilant.e.s pendant la période estivale, et aller à la rencontre de nos collègues sur leurs lieux de travail.



N° 2019/08 - Lundi 15 juillet 2019

Fédération Santé
Action Sociale

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

Directrice de Publication :
Amélie VASSIVIÈRE

Imprimé par nos soins

Périodicité : bimensuelle

N° commission paritaire : 0919 5 06 134



Déclaration liminaire de la CGT

lors du CSFPH du 26 juin 2019

Madame la Ministre (que nous ne pourrons pas saluer puisqu'une nouvelle fois, elle n'est pas présente),

Monsieur le Président,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil Supérieur,

Mesdames et Messieurs les représentants de la DGOS,

Cher-es camarades,

De plans stratégiques en déclarations, de rapports en missions, le gouvernement essaie de gagner du temps et reste sourd aux appels des personnels qui demandent, dans tous les secteurs, plus de moyens et une meilleure reconnaissance. Quand le gouvernement est contraint de lâcher du lest sous la pression d'une mobilisation croissante, il ne le fait que par des mesurette comme nous avons pu le constater dans le cas des urgences.

Que représentent les 70 millions d'euros annoncés au regard des 80 milliards de budget des hôpitaux ? Ils représentent 0,0875% du budget des hôpitaux, tout juste 2,25% des crédits alloués aux urgences (un peu plus de trois milliards). C'est une plaisanterie au regard des besoins et d'un recours aux urgences qui a cru de 15% en 5 ans. Alors disons-le, il y a urgence à prendre en compte la souffrance au travail et cesser de mettre en danger les personnels et les patients. N'oubliez pas que chaque année, un français sur 6 passe aux urgences et il est inadmissible d'ajouter à une situation de détresse médicale une angoisse supplémentaire liée à l'inquiétude de savoir si on pourra être ou non pris en charge. Il est scandaleux de faire peser sur les personnels le poids de la gestion de la pénurie.

Urgence, urgence, urgence ! Le mot sera utilisé plusieurs dizaines de fois dans cette déclaration pour honorer les 130 (et même 145 d'après notre dernier comptage) services des urgences qui étaient encore en grève ces derniers jours. Il y a urgence à entendre les grévistes de Lons-le-Saulnier, il y a urgence à écouter ceux de Seclin, il y a urgence à suivre les revendications des grévistes de Perpignan, il y a urgence à entendre ceux de Digne, il y a urgence pour Arles, urgence à Apt, urgence à Roubaix, urgence à Remiremont, Grenoble, Sambre-Avesnois, Montauban, urgence partout avec tant de colère pour tous ceux qui sont déchirés entre l'obligation de se mettre en grève, la pression des assignations, voire

des réquisitions, et la volonté d'être là au chevet des patientes. Il y a urgence pour les urgences, nous le disons depuis dix ans et ceci a été balayé d'un revers de main depuis 10 ans.

Il y a urgence à revaloriser l'ensemble des salaires, non pas en primes mais en points d'indice, pas 100 € en primes mais 300 euros en points. 300 euros qui ne sauraient être un solde de tout compte. Il y a urgence à créer les lits d'aval nécessaires à la fluidité des accueils et ne pas faire des urgences des zones de rétention sur brancards. Or, il faut « zéro patient sur un brancard » car une nuit passée sur un brancard est une perte de chance, nuit à la guérison et augmente la mortalité. Il y a urgence à savoir si la DGOS et la ministre en charge de la santé ont conscience de cette réalité et endossent la responsabilité de cette prise de risque permanente devant les patients, leurs familles, et plus largement la population ?

Mais il n'y a pas qu'aux urgences qu'il y a urgence. Ce sont toutes ces années de réformes qui sont allées à rebours de l'intérêt général et du service public qui sont mises en accusation aujourd'hui. Partout, elles n'ont fait que mettre en tension les services et éloigner l'offre de soins des patients.

Il y a urgence à faire respecter les effectifs nécessaires, de prévoir partout les renforts indispensables à la continuité et la qualité des prises en charge, de jour comme de nuit. Tout comme il y a urgence à disposer de postes statutaires, de réduire la précarité et ainsi de stabiliser les équipes. Il y a urgence à prendre en charge les patients dans de bonnes conditions, avec humanité, qualité et sécurité pour tous par un maillage territorial dicté par les besoins de la population et non les impératifs des plans de retour à l'équilibre. Il y a urgence à garantir la sécurité physique des agents et des patients. Il y a urgence à lever les contraintes logistiques, stopper les économies de bouts de chandelle qui pèsent tant sur les soignants qui sont bien souvent empêchés de réaliser leur mission pour des motifs totalement extérieurs à l'état du patient. Il y a urgence à prendre en compte les revendications salariales des personnels qui, rappelons-le, sont parmi les plus mal payés d'Europe. Tout comme il y a urgence à reconnaître, prévenir et prendre en charge les conséquences de la pénibilité pour l'ensemble des personnels.

Mais visiblement, pour la ministre, l'urgence est ailleurs. Elle consiste à essayer d'éteindre la

contestation qui gagne chaque jour du terrain plutôt que de répondre aux besoins de la population.

Ces dizaines d'occurrences du mot « urgence » résonneront alors comme autant d'échos dans les vides laissés par les non-réponses de la ministre, sûrement bercée par l'illusion d'éteindre les revendications par des mesurètes et mieux repousser par une nouvelle mission, un énième rapport, les conclusions qui depuis longtemps s'imposent. Cette sorte de procrastination gouvernementale est devenue insupportable.

A l'heure où s'élaborent le projet de loi de financement de la sécurité sociale, il y a urgence à ne pas tomber dans le piège de la dramaturgie sans cesse renouvelée du trou de la sécurité sociale qui empêcherait de desserrer le nœud qui étrange les hôpitaux. D'autant que le trou de la sécu est en fait surtout un trou noir de l'analyse car on sait que s'il y a trou, cela est dû au déficit des recettes, aux ristournes de cotisations sociales accordées aux entreprises, véritable tonneau des danaïdes, qui ne font jamais l'objet d'une évaluation sur leur efficacité économique au service de l'intérêt général.

Face à cette gestion comptable et économiquement contre-productive, il y a urgence à voir l'immense et durable souffrance des hospitaliers.

Refuser de les écouter : - c'est leur faire une violence supplémentaire. En niant la réalité des dysfonctionnements que les professionnels constatent tous les jours, on nie leur expertise de terrain en donnant foi à la logique bureaucratique ; - c'est alimenter la colère en renvoyant chacune dans l'impasse qui consiste à accroître toujours la charge de travail, à entrer dans une approche productiviste du soin et à faire d'impossibles arbitrages entre vie professionnelle et vie personnelle. Refusant de reconnaître que la crise sanitaire actuelle est la conséquence des réformes successives (HPST, Loi Touraine...) le gouvernement veut afficher qu'il est droit dans ses bottes. Il va surtout droit dans le mur.

La stratégie « ma santé 2022 » mise à nue, et sa traduction dans la loi de transformation du système de santé, c'est l'éloignement d'une réponse de proximité par la suppression de services de chirurgie, de maternités et de services d'urgence au plus près de la population. La stratégie santé, c'est la désorganisation massive des services. Dans ce contexte, on comprend l'exaspération des professionnels qui se mobiliseront à nouveau le 2 juillet pour les urgences, mais aussi pour la psychiatrie, les maternités, les Ehpad, la protection de l'enfance, conscients que les difficultés exacerbées aux urgences témoignent d'un mal plus profond qui touche l'ensemble de l'organisation et des structures d'aval.

Dans la Fonction publique hospitalière, la ministre espère sûrement disposer de nouveaux outils

de « GRH » en prenant appui sur l'arsenal des dispositions régressives contenues dans le projet de loi de transformation de la fonction publique actuellement débattu au Sénat. Nous n'avons pas le temps ici d'en dénoncer point par point tous les écueils. Disons simplement que si elle venait à être adoptée, cette loi constituerait à l'évidence la boîte à outils des restructurations à venir. Mobilités forcées, détachements d'office à l'occasion des externalisations, exclusion des personnels jugés moins performants par les mesures de ruptures conventionnelles, mise sous pression des agents avec le renforcement du disciplinaire, rémunération dite au mérite, carotte en substitution des déroulements de carrière qui s'étiolent et qui deviendra rapidement le bâton des primes à la tête du client.

Surtout, la loi va organiser un dumping social entre les personnels par les recrutements massifs de contractuels sans déroulement de carrière et qui peuvent être facilement congédiés. On va organiser une mise en concurrence entre les fonctionnaires et les contractuels, une dualité statutaire qui ne peut que tourner en défaveur du titulariat. Dans un contexte où l'austérité prime sur toute autre considération, quel choix comptable de recrutement feront les gestionnaires entre des fonctionnaires avec un déroulement de carrière ou des contractuels « low cost » sans déroulement de carrière ? Les directeurs auront d'ailleurs de moins en moins le choix à mesure qu'on exigera d'eux une docilité accrue à l'égard des toutes puissantes ARS. Le quarteron des emplois fonctionnels sera plus que jamais soumis à la discrétion du gouvernement. Ceci s'accompagne de la redéfinition des missions des instances qui conduira à plus d'opacité dans la gestion des carrières, moins de transparence dans les choix de gestion, plus d'arbitraire et moins de garanties sur l'égalité de traitement entre les agent·es. Les orientations de la future loi irriguent visiblement déjà les choix de gestion. On s'en rend compte quand on regarde comment sont traitées les personnes qui s'engagent syndicalement et qui se voient privées, comme récemment encore notre camarade responsable du collectif des personnels de direction CGT, directeur d'hôpital, du bénéfice d'un avancement de grade (la Dgcs a été sollicitée sur cette situation) au mépris du droit syndical.

De manière plus générale, il est urgent de refaire de la fonction publique un vecteur essentiel du progrès social, tout comme il est urgent de disposer d'une réponse pour faire face aux défis nouveaux de notre temps, comme les enjeux environnementaux auxquels on ne peut que songer à l'occasion de l'épisode caniculaire particulièrement précoce que nous traversons ces jours-ci. Quelques jours avant le « non-rendez-vous » salarial du gouvernement, les neuf syndicats représentatifs de la fonction publique, qui ont voté unanimement contre le projet de loi de transformation de la fonction publique, appellent

donc à une journée d'action inter-fonction publique le 27 juin avec un rassemblement devant le ministre de l'action et des comptes publics à Bercy. Ceci pour souligner l'urgence de rompre avec l'austérité budgétaire qui fait office de politique générale pour le gouvernement. La seule loi qui dicte toutes les autres semble être l'objectif de réduction de 3% de la dépense publique au cours du quinquennat.

Encore et toujours, ce sont les professionnelles qui font les frais de l'austérité. En 15 ans, la part des dépenses de personnels dans le budget des hôpitaux a baissé de 10 points (chiffres issus du rapport annuel sur l'état de la fonction publique). Cela montre combien la saignée a été importante et combien il est urgent de rectifier le tir ; tout comme il y a urgence à maintenir le droit à congés bonifiés, tel qu'il existe, à savoir 65 jours tous les trois ans pour les agents originaires de l'outre-mer, sans discrimination. Ce droit n'est pas un privilège mais un droit statutaire résultant de nombreuses luttes des originaires de l'outre-mer avec la Cgt. Il a été annoncé que les agents auraient le choix entre un congé bonifié de deux mois tous les 3 ans ou un mois tous les deux ans dès l'été 2020. La CGT réitère aussi sa demande de renégocier la définition du CIMM (centre des intérêts matériels et moraux) dont l'appréciation restreint l'effectivité des droits. Attaquer le congé bonifié, c'est renier l'histoire des originaires de l'outre-mer et l'histoire de France, c'est la rupture, pour une énième fois, imposée pour les familles et leur culture....

Il y a urgence aussi à restaurer la catégorie active pour les personnels qui en ont perdu le bénéfice et combattre la réforme annoncée des régimes de retraite dont les orientations actuellement connues ne peuvent qu'aboutir à une diminution du niveau des pensions, de l'ordre de 30%, du fait de l'instauration d'un mécanisme de décompte par points qui va asseoir le calcul des droits sur l'ensemble de la carrière et non plus sur le dernier indice. Alors qu'on connaît le paramétrage macro-économique, 14% du PIB (presque comme aujourd'hui), le nombre de retraitées va croître en raison de la démographie donc la réforme ne peut que préparer une baisse généralisée du niveau des pensions et un effondrement du taux de remplacement. Il est indispensable de garantir les droits des agents et les régimes spéciaux, particulièrement la CNRACL, dont ils relèvent. S'il faut harmoniser les droits attachés aux différents régimes de retraite, c'est vers le haut qu'il faut le faire en octroyant le bénéfice d'un départ anticipé y compris aux salariées du privé.

Dans un contexte où la loi de transformation de la fonction publique compte toucher la formation professionnelle, la CGT réaffirme aussi son attachement à l'ANFH, dernière OPCA dans le paysage de la formation professionnelle, qui doit être maintenu en raison des spécificités sectorielles de

la FPH. Actuellement l'ANFH répond aux besoins des agent-es. Néanmoins, nous attirons l'attention sur une difficulté soulignée lors de l'Assemblée Générale de l'ANFH qui s'est déroulée la semaine dernière. Si le nombre de départs en formation programmé reste important, nous vous alertons sur la baisse de départs en formation effectif car trop de personnels sont rappelés en service pour effectuer des remplacements, ce qui se vérifie notamment dans les petites structures. Nous rappelons l'importance pour la CGT, de la reconnaissance des qualifications et non la logique « compétences » qui segmente et casse les diplômés (déjà en cours dans le social). La formation ne doit pas être la variable d'ajustement du manque d'effectifs. Nous attirons également l'attention sur les départs en études promotionnelles qui sont entravés et des possibilités d'évolution professionnelle qui sont perdues.

L'urgence de changer de politique se voit partout. Il y a urgence à écouter l'intersyndicale des métiers du grand âge qui appelle à se mobiliser le 1^{er} juillet une nouvelle fois car le gouvernement arrive au bout d'un système où il a sans cesse différé les réponses dans l'espoir que la crise passe et que la mobilisation s'efface. De missions flash en commissions, de rapports en déclarations, y compris de politique générale pour le premier ministre le 12 juin, le pouvoir ne cesse de vouloir amadouer les professionnels avec des promesses qui ne font plus illusion. Que s'est-il passé depuis les engagements du début de l'année 2018 ? Je ne parle pas des promesses mais de l'amélioration concrète, visible, palpable de la situation dans les établissements et services ? On ne parle pas des effets d'annonce qui servent de caution morale à l'inaction mais des résultats concrets sur le terrain. Il faut du concret tout de suite. Il y a urgence à créer 40 000 postes dès 2019 (et 200 000 à moyen terme) et urgence à donner les moyens aux Ehpad qui en ont tant besoin pour offrir des conditions dignes aux personnes âgées qu'ils accompagnent, avec au moins une soignante pour une résidente. Il y a urgence à revaloriser les salaires de misère qui sont le lot commun de la plupart des professionnelles qui font pourtant un travail remarquable au service de la nation mais un travail particulièrement pénible et peu valorisé.

La situation n'est guère meilleure dans le champ de la protection de l'enfance. D'où, là encore, une mobilisation des professionnel.le.s le 4 juillet prochain à l'occasion des assises nationales qui sont prévues à Marseille. Là encore, c'est le manque de moyens qui est la règle et ce sont les personnes accompagnées, particulièrement vulnérables, qui font les frais de l'austérité. Ce sont les professionnel.le.s qui sont mis dans l'impossibilité d'accomplir leur mission et d'exercer leur métier. Là aussi, la souffrance est grande. Là aussi, il y a urgence à agir et donner les moyens.

Pour conclure, quelques points sur lesquels nous souhaitons également attirer l'attention de la DGOS:

- Le dispositif « Parcours sup' » a été plébiscité puisque 20% des vœux se sont portés vers les IFSI. La gestion n'a pas été optimale, c'est le moins que l'on puisse dire puisque certain-e-s étudiant.e-s se sont vu notifier qu'ils étaient retenu-e-s alors que ce n'était pas le cas. Il n'est pas admissible qu'on puisse jouer de la sorte avec l'avenir des jeunes.
- Nous souhaitons également demander à nouveau la suppression des ordres professionnels, à commencer par l'ordre national infirmier, et l'arrêt immédiat du harcèlement administratif et judiciaire à l'encontre des professionnels qui se voient racketter pour avoir le droit d'exercer leur métier.
- Sur le droit syndical, nous mesurons aussi l'impact des réorganisations hospitalières qui créent toujours plus de confusion pour les agent-e-s et posent problème dans l'exercice de droits qui ne posaient pas des difficultés jusqu'alors. Ainsi, nous ne pouvons plus désigner un-e agent-e travaillant dans le Finistère pour bénéficier des heures mutualisées de ce département, en raison d'une fusion avec un établissement du Morbihan qui fait que le siège administratif ne se trouve plus dans le même département. Nous considérons que ces dispositions entravent l'exercice du droit syndical. Soit une lecture souple est possible dans l'application du texte, soit il faut changer le texte. Nous ne pouvons accepter la réponse faite par l'administration.
- A l'aube de la sortie de la première session des IPA, la reconnaissance indiciaire reste l'inconnue majeure. Alors que la CGT est opposée à cette formation qui ne vise qu'à libérer du temps médical et à répondre à la désertification de certains territoires sous-dotés en médecins, nous ne laisserons pas des professionnel-le-s qualifié-e-s sans une reconnaissance

salariale adaptée à leur qualification. Où se situera la cohérence entre les grades, les grilles, de tous les corps d'infirmiers ? Où se situera également la cohérence des corps des cadres de santé ?

- Sur l'égalité professionnelle : à quand le lancement des travaux dans notre champ ? La démarche intégrée est-elle faite (reconnaissance des qualifications métiers à prédominance féminine en comparant à des filières à prédominance masculine, ...) ?
- La fédération est sollicitée pour des dysfonctionnements répétés concernant les commissions consultatives paritaires. Nous avons demandé un bilan. Nous souhaitons qu'il soit fait plus vite que prévu, d'ici la fin de l'été.
- En lien avec l'ordre du jour, nous souhaitons savoir où en est le décret CITIS qui avait vocation à être présenté en même temps que le texte PPR et qui a pris du retard par rapport à d'autres versants.
- Nous souhaitons attirer l'attention de la Dgos sur les conséquences de l'arrêt N° 418823 du Conseil d'État du 13 mai 2019 qui invalide l'instruction du 1er octobre 2013 sur le report des congés pour raison de santé. Nous souhaitons stabiliser l'application du droit par un ajout dans le Décret 2002-8 relatif aux congés annuels dans la FPH d'une phrase du type : « Les congés annuels non pris pour raison de santé, congé de maternité, du congé d'adoption, du congé de paternité et du congé parental sont reportés de droit à la reprise de travail de l'agent concerné. » « Les congés annuels reportés de l'agent et non pris en cas de cessation définitive d'activité sont indemnisés ».
- Nous avons aussi des attentes fortes sur l'organisation de nos travaux et souhaitons disposer au plus vite de l'agenda social.

Merci de votre attention.



REJOIGNEZ-NOUS !

Prochain collectif :

30 septembre et 1^{er} octobre 2019



RAPPEL À DOMICILE ASTREINTES MODIFICATIONS DU ROULEMENT

COMMENT CELA FONCTIONNE RÉELLEMENT ? QUELS SONT VOS DROITS ?

Doit-on laisser notre numéro de téléphone fixe ou portable ?

NON, en laissant notre numéro de téléphone, nous encourageons nos directions à gérer n'importe comment nos plannings, au détriment de notre vie privée. Rajoutons que les budgets étant de plus en plus contraints, la tentation est forte de palier aux absences à « moyens constants ».

Est-il possible de refuser ?

OUI, quelques éléments pour être sûr d'être dans son bon droit... Nos directions ou cadres s'arrogent un peu trop facilement le droit de vous déranger à toute heure du jour ou de la nuit à votre domicile, au prétexte de la « raison de service ». Cette notion juridique, plus que floue, s'arrête pourtant à la porte du service. Chez vous, on ne peut plus vous déranger et le droit respect de la vie privée est clairement explicité par la loi :

➤ **Article 9 du code civil (Loi 1803-03-08 du 18/03/1803)** : Chacun a droit au respect de sa vie privée. Les juges peuvent... prescrire toutes mesures... propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée.

➤ **Article 432-4 du code pénal** : Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique... agissant dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, d'ordonner ou d'accomplir arbitrairement un acte attentatoire à la liberté individuelle... est puni... (7 ans de prison, 100 000 € d'amende)

➤ **Article 8 de Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales** : Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue

une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

Ce texte précise bien qu'il ne peut y avoir d'ingérence d'une autorité publique.

Pour responsabiliser l'administration et préserver notre vie familiale, nous vous incitons à demander la suppression de ses fichiers, de tout moyen de vous contacter autre que votre adresse postale, en demandant l'application, comme le rappelle la CNIL sur son site :

➤ **Article 40 de la loi du 6 janvier 1978** : « Toute personne physique... peut exiger du responsable d'un traitement, que soient, selon les cas, rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère personnel la concernant, qui sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées, ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite. Lorsque l'intéressé en fait la demande, le responsable du traitement doit justifier, sans frais pour le demandeur, qu'il a procédé aux opérations exigées en vertu de l'alinéa précédent. »

L'administration DOIT accéder à la demande et fournir la preuve qu'elle s'est exécutée

⚠ **À noter, si l'on a trouvé « par hasard » votre numéro de téléphone** : un message répondeur n'a aucune valeur. Donc, pour que vous soyez informé d'un changement de service, l'administration doit vous avoir de vive voix, dans le service...



Une force
à vos côtés

► PLAN BLANC :

Si votre Direction évoque le plan « Blanc », pour autant, elle ne peut pas tout faire (Circulaire 2002-284 du 3 mai 2002). Cette procédure est très encadrée et cela ne souffre pas d'interprétation :

... « Dans la perspective d'un rappel du personnel, notamment en cas de catastrophe nocturne ou durant des jours fériés, une procédure téléphonique doit être prévue sur la base d'un message préétabli et simple. Une procédure reposant sur la démultiplication des appels semble la mieux adaptée pour toucher rapidement le personnel nécessaire. Afin de permettre ce rappel téléphonique, les listes des coordonnées ne doivent être communiquées qu'aux personnes appelées à en connaître.

Chaque établissement arrête le lieu de dépôt de cette liste fixe, les modalités permettant, à tout moment, à la cellule de crise et au standard d'en prendre connaissance. Les personnels inscrits sur « la liste rouge » des abonnés du téléphone ne sont pas tenus réglementairement de communiquer leur numéro de téléphone. Toutefois, les conditions relatives à l'obligation de service légitiment la communication de cette information à l'établissement. Afin de concilier le caractère confidentiel de données personnelles et la possibilité d'être joint en cas de rappel, ces listes sont placées sous enveloppe scellée, à n'ouvrir que sur ordre du Directeur. Le responsable de l'actualisation de ces listes est identifié et le protocole y afférent, rigoureusement défini... »

► AGENTS EN REPOS, RTT OU CONGÉS :

Il est important de rappeler qu'un agent en repos, congés ou RTT n'est pas sous les ordres de son employeur.



Donc, même contacté, il ne peut être sanctionné s'il refuse de revenir travailler pendant un repos ou un congé annuel régulièrement accordé...

(Cours Administrative d'Appel n° 96PZ02305 du 01/12/98).

► ON VEUT BOUGER VOTRE ROULEMENT :

Quoi de plus pénible que de constater que le tableau de service a encore bougé. Normalement, la réglementation prévoit qu'il soit porté à la connaissance de chaque agent, 15 jours au moins avant son application, consulté à tout moment et qu'en cas de rectification cela donne lieu à une information immédiate des agents concernés. Certes, au nom de la raison de service, le tableau peut bouger, mais dans le respect strict des garanties suivantes :

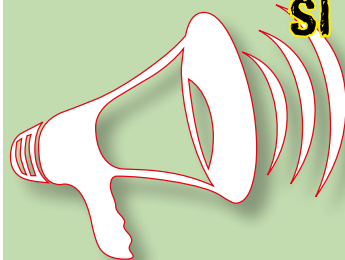
La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder **48 heures pendant une période de 7 jours**. L'agent bénéficie d'un repos quotidien de **12 heures consécutives** minimum et d'un **repos hebdomadaire de 36 heures consécutives** minimum. En clair, si vous avez travaillé 6 jours (de 8 h), vous devez **IMPÉRATIVEMENT** être en repos. Vous ne pouvez pas reprendre le travail le lendemain s'il s'est écoulé moins de 12 h entre les deux prises de travail (auxquelles il convient de rajouter 24 h si vous avez été en repos).

Le nombre de jours de repos est fixé à **4 jours pour 2 semaines, dont 2 au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche**.

► ASTREINTES :

Si on vous demande de rester joignable, cela s'appelle une « Astreinte ». C'est très réglementé et on ne peut pas faire n'importe quoi. Une astreinte est une période pendant laquelle un agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, doit être en capacité d'effectuer un travail au service de l'administration. En cas d'appel, la durée d'intervention (temps de travail et déplacement aller-retour), est considérée comme un temps de travail effectif. Cela donne lieu à une récupération horaire ou à une indemnisation. Le Directeur établit, après avis du CTE, la liste des activités, des services et des catégories de personnels concernés (dans le strict respect de l'Arrêté du 24 avril 2002), ainsi que le mode d'organisation retenu. Les astreintes sont organisées en faisant prioritairement appel à des agents volontaires. Il appartient à la Direction de vous fournir les moyens pour être joignable dans le cas où vous n'auriez pas de téléphone.

Sachez que l'on ne met jamais en place une astreinte pour effectuer des remplacements !



**SI CES RÈGLES NE SONT PAS RESPECTÉES,
VOTRE CADRE, VOTRE DIRECTION
SE METTENT DANS L'ILLÉGALITÉ,**

**PRÉVENEZ
VOTRE SYNDICAT CGT !**





FORMATIONS SYNDICALES 2019

RELANCE PARTICIPATIONS

►►► STAGE DU 9 AU 10 SEPTEMBRE 2019 À COURCELLES (91)

- Outil du trésorier
- Prérequis : Niveau 1 (et si possible le CoGiTiel syndicat)
- Ce stage s'adresse : aux Trésoriers des CHU et des établissements de +500 salariés
- 3 places disponibles

►►► STAGE DU 14 AU 18 OCTOBRE 2019 À COURCELLES (91)

- Comité de groupe, NAO et stratégies revendicatives
- Prérequis : Niveau 1 (et si possible le CoGiTiel syndicat)
- Ce stage s'adresse : aux membres des Comités de Groupe, DSC, négociateurs de branche et conventions collectives, SG d'USD et coordinateurs régionaux
- 12 places disponibles

►►► STAGE DU 4 AU 8 NOVEMBRE 2019 À COURCELLES (91)

- CSE SSCT
- Prérequis : Niveau 1 (et si possible le CoGiTiel syndicat)
- Ce stage s'adresse : Membres des CSE, SG d'USD
- 13 places disponibles

►►► STAGE DU 12 AU 14 NOVEMBRE 2019 À COURCELLES (91)

- Fiche de paie / Rémunération - protection sociale
- Prérequis : Niveau 1 (et si possible le CoGiTiel syndicat)
- Ce stage s'adresse : Elu-e-s et mandaté-e-s du secteur privé (UFAS/UFSP) et SG d'USD
- 9 places disponibles

CONTACT :

Secteur Formation Syndicale
FD Santé Action Sociale
01 55 82 87 59
laformationsyndicale@sante.cgt.fr

