

# BULLETIN FÉDÉRAL

Fédération

SANTÉ  
ACTION SOCIALE



Infos actualités fédérales  
sur site Internet : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)  
E-mail : [com@sante.cgt.fr](mailto:com@sante.cgt.fr)

NUMÉRO 2017/09  
17 juillet 2017

## SOMMAIRE

- ✓ Déclaration liminaire CGT à la Commission Paritaire du 06/06/2017! p.2
- ✓ Déclaration CGT/FO CP CCNT51 du 04/07/2017 p.3
- ✓ Compte-rendu de la Commission Paritaire Nationale CCNT 51 du 04/07/2017 p.4-5
- ✓ Compte rendu de la Commission Professionnelle Consultative du Travail Social et de l'intervention sociale Séance plénière du 19/06/2017 p.6
- ✓ Distribution des médicaments : quelle chaîne de responsabilités? p.7
- ✓ Les congés payés p.8-9
- ✓ Congé maternité et droits parentaux : la discrimination de traitement est illégale p.10
- ✓ Rappel à domicile, astreintes, modifications du roulement ... Quels sont vos droits ? p.11-12

## Pas de trêve estivale pour la CGT !

En ce mois de juillet, pour la septième année consécutive, les caravanes du Tour de France social sillonnent les routes empruntées par les cyclistes, mais aussi les zones touristiques françaises. Dans le même temps, la "caravane CGT des saisonniers" se déplace, avec l'organisation d'initiatives en territoires pour aller à la rencontre des travailleurs saisonniers et les informer de leurs droits. Relayons les actions assurées par les militants, les syndiqués CGT pour aider à mieux porter les revendications de nombreux salariés.

### **Faisons remonter toutes les mobilisations qui se déroulent dans notre champ fédéral. Pas de trêve estivale !**

La rentrée sociale se prépare dès maintenant... Une austérité accrue est donc bel et bien à l'ordre du jour, mais avec une part encore plus belle pour les actionnaires. En perspective, les ordonnances "Macron", avec, à la clé, une régression sans précédent pour les droits des salariés...

Le président de la République et son gouvernement ont décidé de détricoter nombre d'acquis sociaux obtenus sous la poussée de luttes.

La CGT n'entend pas accepter la remise en cause des droits des salariés, de nouvelles amputations massives du pouvoir d'achat des agents de la Fonction publique, la mise en péril de services publics essentiels pour la population, une détérioration accrue des conditions de travail des fonctionnaires et salariés...

**C'est pourquoi la Fédération Santé et Action sociale CGT appelle dès maintenant à s'emparer de la Journée d'action interprofessionnelle du 12 septembre prochain pour élever le nécessaire rapport de forces, s'opposer aux reculs en tous genres et obtenir des avancées sociales !**

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



N° 2017/09 - 17 juillet 2017

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 : 0717 \$ 06 134

ÉDITO

### MIEUX QUE RIEN C'EST PIRE QUE TOUT !

→ La CGT dénonce le ridicule de l'augmentation de la valeur du point consentie aux salarié.e.s, qui se verront « généreusement » accorder 22 millièmes d'euros au 1<sup>er</sup> juillet prochain.

Alors que la DARES estime la perte du pouvoir d'achat des salarié.e.s de la CCN51 à 30% depuis 1999, la majorité des salarié(e)s les plus précaires perdent en réalité de l'argent quand ils se lèvent pour aller travailler chaque jour.

La FEHAP a réuni pendant 2 ans un groupe de travail sur les classifications. La CGT y a porté la nécessité de revoir les classifications et de résoudre les nombreuses incohérences d'indices dans les filières et en inter-filière par la prise en compte du niveau de qualification et les responsabilités. Et nous y demandons légitimement la fin des discriminations salariales entre les femmes et les hommes induites par la CCN51, un comble alors même que nos établissements ont un salariat très majoritairement féminisé.

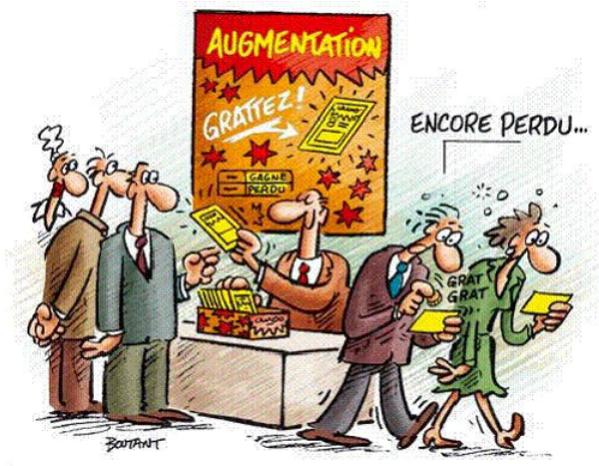
Il n'en est rien ! L'avenant de mars modifie à la marge quelques fiches métiers et réintroduit des métiers à un indice inférieur au SMIC.

L'avenant porte l'indice des Aides Soignant.e.s à 376. Cette hausse est légitime pour des professionnel.le.s qualifié.e.s qui prennent soin au quotidien des usagers et dont les salaires allaient bientôt être rattrapés par le SMIC. Cependant le compte n'y est pas pour les Aides Soignant.e.s et les AMP sont laissé.e.s pour compte. Une nouvelle iniquité conventionnelle est introduite alors que ces professionnel.le.s partagent souvent les mêmes tâches à travers des fonctions différentes.

La FEHAP entend modifier l'environnement conventionnel à coût constant tout comme les établissements veulent se développer à coût constant. C'est sur le dos des salarié.e.s les plus précaires de notre champ et au final sur le dos des usagers que cet avenant le leur permet.

Cet avenant prévoit un développement sur 3 ans. Va-t-on attendre que tous les indices de la CCN51 passent au SMIC ? Va-t-on encore attendre 10 ans avant de prendre la réelle mesure des enjeux salariaux dans la CCN ?

→ La CGT exige la réouverture immédiate de négociations sur la politique salariale et le passage de la valeur du point à 5,73€.



# Déclaration CGT/FO Commission Paritaire Nationale CCNT51 du 4 juillet 2017



Les délégations CGT et FORCE OUVRIERE, à l'occasion de la Commission Paritaire Nationale de ce 4 juillet 2017 de la Convention Collective Nationale du Travail du 31 octobre 1951, tiennent à réaffirmer leurs revendications communes.

Depuis 2 ans nos délégations ont porté la nécessité de revoir les classifications et de résoudre les nombreuses incohérences d'indices, dans les filières et inter-filières, par la prise en compte du niveau de qualification et de responsabilités.

Le blocage des salaires et la non renégociation obligatoire des grilles de classification depuis 1999 ne pourraient être compensés par l'avenant 2017.02.

## **Aujourd'hui le compte n'y est pas!**

### **Il est urgent d'améliorer la CCNT 51 par:**

- **Une augmentation de la valeur du point à 5,73 €**
- **La requalification au regard du registre des certifications nationales professionnelles, dont le LMD**
- **Une augmentation de 6 points de la prime de nuit**
- **Une utilisation intégrale du Crédit Impôt Taxe sur Salaire pour la revalorisation des rémunérations**

La FEHAP doit prendre conscience que sa politique d'accompagnement de nivellement par le bas des politiques d'austérité successives depuis plus de quinze ans n'est plus tenable. De vraies négociations doivent se tenir, à nouveau, dans cette instance.

Les délégations CGT et FORCE OUVRIERE exigent la réouverture immédiate de négociations salariales, loyales et sérieuses, par la délégation patronale FEHAP.

**Les délégations CGT et FORCE OUVRIERE n'hésiteront pas appeler à une forte mobilisation des salarié.e.s dès la rentrée.**

*Fait à Paris, le 4 juillet 2017*

## Compte-rendu de la Commission Paritaire Nationale CCNT 51 du 4 juillet 2017

### Lecture de la déclaration liminaire CGT-FO.

La FEHAP entend les demandes des organisations syndicales qui se feraient à travers le taux de revalorisation de la valeur du point ou son mode de calcul, mais les difficultés majeures rencontrées aujourd'hui ne permettent plus de mettre en face des moyens financiers à la hauteur des enjeux évoqués.

Depuis la parution du décret d'application de l'avenant 2017-02, de nombreux employeurs contactent la FEHAP pour témoigner de la difficulté pour financer cet avenant. Le CITS amène une bouffée d'oxygène, la FEHAP sera vigilante à ce que ce dispositif reste en place dans l'avenir malgré le changement d'équipe gouvernementale. La FEHAP invite les organisations syndicales de salarié.e.s à se mobiliser et rencontrer les nouveaux élu.e.s.

La CGT rappelle les revendications de la déclaration liminaire CGT/FO en insistant sur la valeur du point de 5,73 euros qui correspond à la perte du pouvoir d'achat estimée à 26 % par la DARESS depuis 1999. Le SMIC augmente mais pas les salaires !

Aujourd'hui 4 coefficients, soit 42 métiers, sont en dessous du SMIC. Si cette politique salariale perdure, dans quelques années les Aides Médico-Psychologiques seront également au salaire minimum conventionnel. La CGT et FO interrogent la FEHAP sur ses projets pour résoudre cette problématique. Certaines enquêtes, comme Technologia, montrent la sinistralité de notre secteur. Notre revendication confédérale d'un SMIC à 1 800 euros bruts équivaut au minimum que devrait toucher chaque salarié.e pour vivre décemment aujourd'hui en France. Les propositions FEHAP ne sont pas à la hauteur de la réalité des besoins quotidiens de ses salarié.e.s.

Aujourd'hui, la dure réalité des établissements c'est la restriction de personnel, la baisse des effectifs, l'augmentation des arrêts de travail,

des burn-out, les glissements de tâches... Certains établissements font aujourd'hui des bénéfices. Après la dénonciation unilatérale par la FEHAP de la CCNT51 en 2012, la FEHAP refuse aujourd'hui le bénéfice du CITS aux salarié.e.s, sans se préoccuper des emplois, des salarié.e.s, de l'humain. Les salarié.e.s sont toujours la variable d'ajustement pour la délégation employeur.

Pour la FEHAP, des décisions extérieures gouvernementales ont été imposées et les établissements ont fait l'effort de les financer. La Charte de la convention repose bien la préoccupation de l'humain envers les salarié.e.s au sein de la FEHAP. Les établissements du non lucratif sont aujourd'hui rachetés par des concurrents peu scrupuleux dont le seul objectif est de baisser le nombre de salarié.e.s. Les établissements du non lucratif ne font pas de bénéfice.

**FO et la CGT ne seront pas les accompagnateurs d'une politique d'austérité. Les difficultés de fonctionnement se répercutent sur les usagers. Les salarié.e.s aujourd'hui sont exaspéré.e.s par ce qui se passe et ce qu'ils vivent.**

### Promotion et indemnité de remplacement :

La FEHAP remet sur table un document de travail contenant ses propositions de modifications des articles 08.03 et 08.04.2. Selon la FEHAP, l'avenant a réglé une partie des difficultés rencontrées mais pas pour les bas salaires, c'est pourquoi ils proposent de partir du salaire minimum conventionnel et non plus du coefficient pour les promotions.

La FEHAP souhaite que les organisations syndicales proposent chacune leur définition de la promotion pour la prochaine commission paritaire.

La CGT pense que tant que l'on conservera des coefficients en dessous du salaire minimum

conventionnel, qu'aucun effort ne sera fait pour les bas salaires, pour les classifications et pour la cohérence filière/inter-filière, les problématiques resteront les mêmes, quelque soit la définition que l'on donnera à « la promotion ». Ces propositions sont indescentes car ne changent en rien la réalité pour les salarié.e.s du secteur.

FO et la CGT demandent à ce que soit inscrit dans le texte le rappel d'interdiction d'employer des salarié.e.s non qualifié.e.s sur des postes de profession réglementées.

La FEHAP souligne que les règles d'aujourd'hui donnent une majoration de salaire de minimum 10%, mais que si l'on majore ces règles on reviendra à un gel des promotions.

**CGT et FO sont confortés dans leurs revendication de révision prioritaire des classifications !**

**Indemnité de remplacement :**

Lecture de l'article avec les propositions de modifications de la FEHAP.

L'ensemble des organisations syndicales demandent le retrait du terme de « promotion temporaire » qui n'est pas adapté.

La CGT interpelle sur les « faisant-fonctions » qui perdurent dans le temps. Doit-il y avoir un plafond de remplacement maximum et une obligation de perspective de formation ? Selon FO et la CGT, autrefois, il y avait d'indiqué dans le texte « pas plus de 6 mois ».

**LMD – Bas salaires – indemnités de nuit**

La FEHAP pose en préambule qu'il est impensable d'aller ce jour vers un avenant qui amènerait des engagements financiers qui ne seraient pas tenables et pas agréés car les employeurs doivent déjà digérer l'avenant 2017-02...

La CGT s'étonne d'être conviée à des négociations si on ne doit rien espérer !

Les organisations syndicales interrogent la FEHAP sur leur position par rapport à un tronçon commun entre Nexem, la Croix Rouge Française, UNICANCER et la FEHAP, évoqué dans la presse. Aujourd'hui, on lit qu'une entente est trouvée entre les 4 organisations d'employeurs pour la construction d'un socle commun, qu'en est-il ?

Pour la FEHAP il reste logique d'avoir une réflexion et un projet en interne. Le socle serait une base pour défendre le secteur du périmètre non lucratif. Parler d'une Convention Collective Unique et Étendue est prématuré pour la FEHAP, il faut que chacun avance à son rythme. D'autres sujets comme la formation, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Carrières sont à l'étude.

**La CGT demande ce que recouvre plus précisément le terme de socle, car dès lors que certains éléments de la CCNT sont susceptibles d'évoluer au regard de ce socle, cela doit aussi être discuté en CPN.**

La FEHAP ne donne pas d'indication quand à cette notion de socle .

**Questions diverses :**

- Chiffrage du CITS : pas de chiffrage exhaustif. Beaucoup d'éléments sont à prendre en compte et les situations des établissements sont très disparates. L'évaluation reste en cours avec des simulations selon plusieurs modes de calcul. Rappel de la fourchette : entre 1,5 et 2,5 Millions d'euros.





## Compte rendu de la **COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE** **du Travail Social et de l'intervention sociale**

*Séance plénière du 19 juin 2017*

### Ordre du jour :

- **Etat d'avancement des Groupes de Travail métiers**
- **Présentation de la méthodologie pour la suite des travaux et répartition des rôles entre GT métiers, comité de coordination**
- **Questions diverses**

Rien à signaler sur l'état d'avancement des travaux, les groupes de travail (GT) n'en sont pas tous au même niveau. La CGT précise que les participants dans les groupes méconnaissent les métiers abordés, si certains ne s'accordent pas à intervenir au regard de cette méconnaissance, d'autres n'hésitent pas, quitte à s'appuyer sur des exemples qui ne correspondent pas à une réalité de terrain mais plus en lien avec leurs représentations sur le métier (voire de préjugés), et/ ou sur le secteur d'intervention (ex Educateur Technique Spécialisé) et même du contexte législatif (ex pour Educateur Jeunes Enfants sur le fait de tenir compte des orientations éducatives des parents dans l'accueil en crèches, par exemple). Enfin, le nombre de formateurs très restreint oblige à des échanges conséquents d'où l'importance de prendre son temps dans le cadre des groupes de travail.

Conseillers en Economie Sociale et Familiale (CESF) : est acté / voté (seule la CFDT vote contre) le fait de suivre l'avis du groupe de travail métier et donc de rebasculer la fonction 2 en 1, la CGT soulignant que c'est une des spécificités du métier et donc quel intérêt à uniformiser la fonction 1 pour les 5 diplômes, les conséquences étant nulles (ce que confirme la DGCS) voire préjudiciables pour les professionnels.

Concernant la méthodologie, la CGT souligne que le travail s'en trouve augmenté : pour les groupes de travail métiers qui vont devoir sérier les compétences en fonction des 4 DC actuels en plus du travail de définition des compétences restantes. Enfin, le Comité de coordination devant se prononcer sur compétences communes / compétences spécifiques, nous demandons à ce que le socle commun (énonçant 3 registres de compétences) soit revu au regard du travail effectué par les groupes de travail métiers et les nouveaux référentiels (définition métier, fonctions,

activités) mais également en fonction des éléments débattus dans le cadre du Haut Conseil du Travail Social (notamment commission éthique et déontologie) avec par exemple : la question du « partage des informations et du « secret partagé » (le secret ne pouvant être partagé par définition).

La demande est faite également à ce qu'un rapporteur de chaque groupe de travail métier assiste aux comités de coordination pour éviter les débats stériles ou inutiles et porter le travail du groupe.

La CGT a également interrogé la faisabilité du timing retenu ; les échéances ne permettent pas de poursuivre sereinement les travaux, il y a risque d'un travail bâclé au désavantage des futurs étudiants et professionnels (conception des référentiels, rapprochement entre centres de formation et universités, mise en œuvre pédagogique sur le terrain des formations correspondantes aux 5 métiers pour la rentrée 2018). A ce sujet, entre la réunion du Comité de coordination et la plénière, suite à nos interventions et à celles de la CFDT, la DGCS a accordé un temps supplémentaire concernant la catégorisation des compétences (leur tri et rangement) GT et Comité de coordination.

La CFDT a ensuite questionné la Direction Générale de la Cohésion Sociale sur la rencontre prévue avec les ARS concernant la révision des diplômes, relevant le même discours que des employeurs du privé : inadéquation entre métiers et réponses aux besoins des populations, notamment. La CGT a alors interrogé la connaissance qu'en avaient les Agences Régionales de Santé et la question des représentations des directeurs (participants)...

Dans l'ensemble, beaucoup d'absents dans le cadre de cette plénière, peu de participation hormis la CGT, la CFDT, UNAFORIS et la DGCS ou la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGSIP) quand elles étaient interrogées, les aspects techniques (méthodologie par ex), prenant beaucoup de place dans les échanges à propos desquels les participants n'avaient pas forcément de lisibilité et d'avis.



## Distribution des médicaments : quelle chaîne de responsabilités ?

**Nombreuses sont les questions qui se posent au quotidien sur le thème de la collaboration Aide-Soignant (AS) et Infirmier Diplômé d'Etat (IDE).**

**Une des principales porte sur la pratique de la distribution des médicaments par les AS et en appelle de nombreuses autres : Comment faut-il procéder, existe-t-il des limites, quelles sont les responsabilités de chacun.e, etc. ?**

Dans les EHPAD relevant du secteur médicosocial, les AS ainsi que les Auxiliaires de vie sociale (AVS) sont amené.e.s à distribuer des médicaments dans le cadre de leur mission. En effet, cette pratique relève d'un acte de la vie quotidienne puisque ces établissements sont assimilés à un lieu de vie.

Cette pratique s'est installée progressivement, au détriment de toute réglementation. Plus grave, elle s'effectue souvent sans la présence d'un.e infirmière, même si les traitements sont préalablement mis sous blisters.

Si on se réfère au décret du référentiel infirmière 2009, la définition de la compétence 4 est la suivante : « *Mise en œuvre des thérapeutiques et des actes à visée diagnostique* ». Ce texte soulève beaucoup d'interrogations sur le processus d'administration des traitements en EHPAD.

**Depuis quelque temps, de plus en plus d'AS et d'AVS voient le nombre de sanctions disciplinaires se multiplier sous prétexte que des erreurs sont commises lors de la distribution des médicaments.**

**Les témoignages des salarié.e.s sont alarmants :** ils et elles sont soumis.e.s à un doublement de leur fonction, à la fois au rôle d'aide-soignant.e et à celui d'infirmière pour la distribution des médicaments, au mépris de la définition même de la mission initialement définie dans leur fiche de poste.

Il y a donc bien un transfert de compétence qui devient insupportable pour le personnel soignant. Généralement en EHPAD, l'infirmière occupe d'autres missions en se consacrant à des actes administratifs.

**La réalité du terrain doit être prise en considération par nos politiques et surtout par une administration souvent déficiente, plus intéressée à gérer son établissement d'un point de vue économique et managérial que de répondre aux usagers.**



### LA CGT REVENDIQUE :

→ **Le respect de la réglementation applicable en matière d'administration de médicaments en EHPAD. Les arrêtés du 22 novembre 2005 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour le diplôme professionnel d'aide-soignant et du 22 octobre 2005 (modifié en février 2007) relatif au Diplôme Professionnel d'Aide-Soignant servent de référence pour déterminer le domaine de compétences des AS.**

*Article R. 4311-4 : « Lorsque les actes accomplis et les soins dispensés relevant de son rôle propre sont dispensés dans un établissement ou un service à domicile à caractère sanitaire, social ou médico-social, l'infirmier ou l'infirmière peut, sous sa responsabilité, les assurer avec la collaboration d'aides-soignants, d'auxiliaires de puériculture ou d'aides médico-psychologiques qu'il encadre et dans les limites de la qualification reconnue à ces derniers du fait de leur formation. Cette collaboration peut s'inscrire dans le cadre des protocoles de soins infirmiers mentionnés à l'article R. 4311-3. »*

→ **La création d'un module de formation en pharmacologie pour les auxiliaires de soins (AS, AVS, AMP),**

→ **La reconnaissance de la catégorie B pour ces personnels,**

→ **La revalorisation générale des salaires.**

Fédération Santé et Action Sociale  
revendic@sante.cgt.fr - Tel : 01 55 82 87 52

- Case 538 - 263 rue de Paris - 93515 Montreuil CEDEX



# LES CONGÉS PAYÉS

La période estivale est généralement le moment choisi par les salarié.e.s pour prendre leurs congés payés. Il convient, afin que chacun puisse être au clair avec ses droits, de rappeler quelques fondamentaux sur le « droit aux congés payés ».

→ Il existe un certain nombre de congés spéciaux soumis à des conditions, et/ou autorisations, qui peuvent ne pas être rémunérés : congés sans solde, sabbatiques, pour événements familiaux, de solidarité familiale, de proche aidant, pour création d'entreprise....

→ Les congés payés sont destinés à tous les salarié.e.s et effectifs dès l'embauche du/de la salarié.e.

Conséquence : La période d'essai, le CDD, la mission effectuée par un.e travailleur.se temporaire... ouvrent droit à la perception de congés payés généralement sous la forme d'indemnité compensatrice de congés payés, la prise effective des congés étant parfois difficile .

→ La/le salarié.e bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail (de date à date, par ex : du 8 juin 2017 au 8 novembre 2017, si un.e salarié.e a travaillé 6 mois, il/elle peut prétendre à 15 jours de congés payés.

**Précision :** Les jours ouvrables renvoient à l'ensemble de la semaine à l'exception du repos dominical, généralement le dimanche et les jours fériés chômés dans l'entreprise. Les jours ouvrés renvoient aux jours normalement travaillés, habituellement du lundi au vendredi, ou parfois jusqu'au samedi (si l'entreprise est ouverte le samedi).

→ L'article L.3141-6 du Code du Travail rappelle que l'absence du/de la salarié.e entraîne une réduction de ses droits aux congés mais qui doit être proportionnelle à la durée de son absence.

**Astuce :** L'article L.3141-7 dispose que « Lorsque le nombre de jours ouvrables calculé conformément aux articles L.3141-3 et L.3141-6 n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur »

## La période de référence :

→ Période pendant laquelle se calcule le nombre de jours de congé. En principe, la durée court du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours (Art R.3141-4 Code du Travail). En outre, l'article L.3141-10 du Code du Travail prévoit que le début de la période de référence peut être prévu par accord de branche, d'entreprise ou d'établissement.

→ Aux congés payés « classiques » peuvent être prévus des congés supplémentaires pour une ou plusieurs catégories de personnes : « Les femmes salariées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas six jours.

→ Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et de congés annuels ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L.3141-3. » (art L.3141-9 du Code du Travail). A cela des congés majorés peuvent aussi être accordés en raison de l'âge, de l'ancienneté ou du handicap. (art L.3141-10 alinéa 2 du Code du Travail).



## **FOCUS : FERMETURE DE L'ENTREPRISE PENDANT LES CONGÉS.**

**L'employeur, après avis et consultation du comité d'entreprise, peut décider de fermer son entreprise pour la période des congés. (art L.2323-6 du Code du Travail).**

- **Soit l'entreprise ferme 30 jours, donc la totalité de la durée légale des congés ; cette fermeture doit se matérialiser en deux fermetures distinctes : une s'assimilant aux quatre semaines de congé, la seconde à la cinquième semaine.**
- **Soit, si l'entreprise ferme plus de 30 jours et donc excède la durée légale de congés payés, une indemnité doit être versée aux salarié.e.s.**

## **L'organisation des congés payés**

➔ L'employeur, en vertu de son pouvoir de direction, peut décider de la période ainsi que des dates de départ en congé. Mais cela ne se fait qu'en dernier ressort et après avis du comité d'entreprise et/ou des DP. Car il faut vérifier au préalable si un accord d'entreprise, d'établissements ou à défaut, de branche, n'est pas venu fixer les modalités d'organisation des congés.

Il convient de préciser que les congés payés sont circonscrits sur une période bien précise, qui s'étale du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Période qui doit être portée à la connaissance des salariés deux mois avant l'ouverture. (Art D3141 CT). Par ailleurs, au regard de l'article D3141-6 du CT, l'employeur a l'obligation d'informer les salariés de leur date de congé, et cela, un mois avant la date de départ en congé desdits salariés.

➔ Pour répartir les départs en congé, l'employeur utilise un faisceau d'indices afin de faire un choix. Il peut regarder la situation familiale du salarié ou peut prendre en compte l'ancienneté de ce dernier.

**Astuce : Partir en congé c'est agréable mais encore plus lorsqu'on peut le faire en couple et au même moment. C'est précisément ce que prévoit la jurisprudence en autorisant les conjoints et/ou les partenaires de Pacs qui travaillent dans la même entreprise à opter s'ils le souhaitent pour un congé simultané. (Cass. Soc., 26 février 2013, n°11-26934).**

➔ En outre, il est à noter que l'employeur peut parfaitement refuser le congé demandé. Il refuse évidemment la date proposée

par le salarié et non le droit au congé. Si l'employeur peut refuser des départs en congés notamment pour nécessité de service, il peut accepter une modification de date, qui doit avoir lieu 1 mois avant la date initialement prévue (Art L3141-16 CT), sauf accord d'entreprise, d'établissements ou de branche. Ce délai écoulé, les dates ne peuvent plus être modifiées, sauf à justifier de circonstances exceptionnelles tant du côté employeur que du côté salarié.

➔ Il est important de rappeler qu'il est nécessaire pour le salarié de respecter les jours de départ et de retour de congé. Car partir en congé sans le consentement formel de l'employeur peut constituer une faute grave (Cass. Soc., 26 janvier 1994, n°92-43573), et conduire au licenciement. Il en est de même si le salarié ne revient pas travailler à la date prévue et n'a pas justifié ce retard, ce qui peut éventuellement constituer une faute grave. Si le salarié part en congé sans l'accord de l'employeur ou ne rentre pas le jour prévu, l'employeur peut engager la procédure de licenciement.

➔ Si un salarié n'a pas pris ses congés payés, il ne peut demander le versement d'une indemnité compensatoire (Cass. Soc., 13 juin 2012 n°11-10929).

## **Les indemnités de congés payés**

➔ Pour éviter une explication trop longue et mathématique, nous précisons d'abord qu'il existe deux modes de calcul, d'indemnisation des congés payés. Soit la règle du 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit la règle du maintien du salaire. En tout état de cause l'indemnité issue du calcul du 10<sup>ème</sup> ne peut être inférieure au montant du salaire qu'aurait touché le salarié si ce dernier avait travaillé. La règle de calcul du maintien de salaire est exposée à l'article L3141-24 du CT. C'est principalement ce mode de calcul qui est choisi par les salariés.

Enfin, c'est à l'employeur qu'il revient de payer les congés payés, à la fin du mois en principe ou juste avant le départ du salarié. Cette indemnité peut être incluse dans la rémunération versée au salarié tous les mois, à condition que la clause inscrite à cet effet soit claire, transparente et compréhensible.



# PENDANT LE CONGÉ MATERNITÉ ET POUR LES DROITS LIÉS À LA PARENTALITÉ, LA DISCRIMINATION DE TRAITEMENT EST ILLÉGALE

## ➔ Dans la Fonction publique hospitalière :

Le Ministère de la Santé donne raison à la CGT : il vient de rappeler aux directions des hôpitaux et des établissements sociaux et médico-sociaux publics qu'il est illégal de geler et de pratiquer un abattement de la prime de service des agentes en congé maternité.

Suite à de nombreuses actions qui durent depuis plusieurs années des syndicats CGT dans les établissements, et de la CGT au niveau national auprès des Ministres, de la Direction Générale de la Fonction publique et du Défenseur des droits, le ministère de la Santé rappelle aux directions d'établissement dans une circulaire<sup>(1)</sup> :

• **Durant les congés maternités et adoption, les agent-e-s ont droit à la notation.** Le Ministère appelle la loi : « les congés de maternité et d'adoption sont pris en compte pour l'avancement. Ils ne sauraient avoir d'influence sur la notation et l'appréciation générale ».

• **La prime de service ne doit pas être impactée par les congés maternité**

Il en va de même pour les congés pathologiques (2 semaines avant et 4 semaines après l'accouchement). Les agent-e-s ayant subi un gel de note doivent se rapprocher de leur syndicat CGT pour demander le ré-examen .

Le Ministère précise qu'il en va de même pour les congés maladie.

**RAPPEL** : Report des congés annuels non pris par les fonctionnaires absentes pour raison de congé maternité : en respect au droit européen, la demande d'une agente pour le report de l'exercice du droit aux congés annuels non pris en raison d'un congé de maternité doit être accepté par la direction de l'établissement.

• **Le temps partiel de droit, le congé parental, le congé de présence parentale est accordé aux parents justifiant une requête d'adoption.**

## La CGT continue la lutte pour :

➔ **que les congés maladie afférents à la grossesse n'aient pas de conséquences sur la carrière et la rémunération des agent-e-s et que les directions valident les RTT pour les agent-e-s en congés maternité, paternité et adoption.**

➔ **que les autorisations d'absence pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation (PMA) soient un droit comme dans le secteur privé.** Actuellement, ils sont soumis au bon vouloir des nécessités de service<sup>(2)</sup>... et le conjoint peut bénéficier d'autorisation d'absence soumise pour assister à trois actes médicaux au plus.

## ➔ Dans le secteur privé :

• Avec le soutien de la CGT, le recours d'une salariée vient d'aboutir pour n'avoir pas reçu ses primes pendant son congé maternité. La Cour de cassation a condamné un employeur du secteur privé lucratif pour la non attribution de la prime d'assiduité à une salariée d'une clinique en congé maternité, en stipulant que cette distinction revêtait un caractère discriminatoire (il en est de même pour les congés maladie, paternité, accidents du travail...).

• La loi du 26 janvier 2016 a rajouté dans le Code du travail l'autorisation d'absence pour les actes de PMA, son conjoint salarié est autorisé à s'absenter pour assister à 3 examens<sup>(3)</sup>.

➔ **Il est important de joindre la CGT pour vous accompagner dans vos demandes de respect de vos droits. Pour la CGT, l'égalité est un enjeu primordial de notre société.**



1. Circulaire du 6 juin 2017 : [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/06/cir\\_42317.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/06/cir_42317.pdf)

2. Circulaire de mars 2017 : [http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir\\_41969.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir_41969.pdf)

3. [http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir\\_41969.pdf](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2017/03/cir_41969.pdf)



**Bulletin de contact et de syndicalisation**  
Je souhaite prendre contact et/ou adhérer à la CGT.

Nom : .....  
Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code Postal : ..... Ville : .....  
E-mail : .....

Fédération Santé et Action Sociale - Case 538 - 263 rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX - [revendic@sante.cgt.fr](mailto:revendic@sante.cgt.fr) - Tel : 01 55 82 87 52

**Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)**



## → 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 !**

