

PERSPECTIVES

SANTÉ | ACTION | SOCIALE

CGT

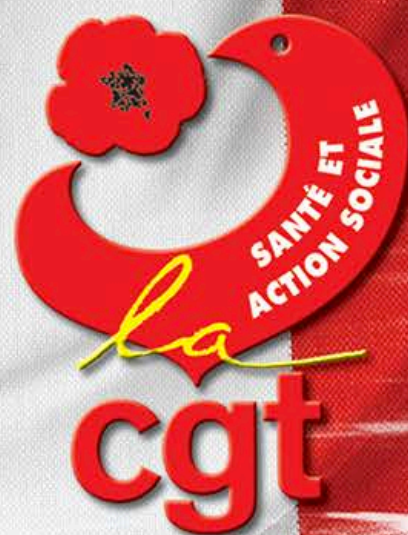
Lois
**MACRON,
TOURNAINE,
REBSAMEN :**

HALTE
À LA VIOLENCE
SOCIALE

EDITION 2016

**CODE
DU
TRAVAIL**

REFORME





EXPERT DE PROXIMITE DES CE ET CHSCT

Expert CHSCT agréé
par le ministère du travail,
agréé pour la formation
des membres des CHSCT
et pour la formation
économique des
membres des CE.



3 activités pour **Comprendre, Analyser et Agir** sur la relation entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés :

LA FORMATION

Des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales.

L'EXPERTISE AUPRES DES CHSCT

Utiliser le droit à expertise pour identifier les risques et agir sur l'organisation du travail et la santé des salariés.

LES ÉTUDES, LE CONSEIL

Un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues.



ÉMERGENCES EST PRÉSENT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE, CINQ DÉLÉGATIONS RÉGIONALES SONT À VOTRE ÉCOUTE :

PARIS - LYON - MARSEILLE - BORDEAUX - LILLE

ACCUEIL - CONSEIL

01 55 82 17 30

info@emergences.fr

www.emergences.fr



émergences
formation conseil expertises

ÉDITO

4-6 | **FOCUS**
IRP DANS LE PRIVÉ,
IRP DANS LE PUBLIC

8-9 | LA LOI MACRON
À LA LOUPE

10 | L'ACTUALITÉ
DE L'UFMICT

11 | L'ACTUALITÉ SUR
LES NÉGOCIATIONS
COLLECTIVES

12 | **EN BREF :**
EN TERRITOIRE

14 | **INTERNATIONAL :**
GRÈCE

Pas de trêve sociale pour défendre le Code du travail...



Malgré la situation que vit le pays et alors que l'état d'urgence interdit certaines mobilisations, le gouvernement continue son projet de casse du Code du travail. Il nous est demandé de faire une trêve sociale ! Au vu des enjeux, il n'en est pas question...

Le gouvernement doit lever cet état d'urgence liberticide et retirer ou abroger ses projets de casse sociale : la loi de sécurisation de l'emploi (loi « Rebsamen »), la Loi Macron, le rapport Combexelle...

L'objet de ce numéro est de comprendre les enjeux de la défense du Code du travail et ce que cela va impliquer dans nos instances. Le secteur Liberté Droit Action Juridique (LDAJ) de la Fédération travaille sur des fiches expliquant les principales mesures introduites ou modifiées par ces lois, nous vous proposons un focus sur la base de leur travail.

Pour un complément d'information ou toutes autres questions, n'hésitez pas à contacter le secteur par mail : ldaj@sante.cgt.fr



Le secteur communication fédérale

Publication de la Fédération
de la santé et de l'action sociale
Commission paritaire n° 1015 S 6676
ISSN : 0299-0369
Tirage : 70 000 exemplaires
Directrice de la publication :
Mireille STIVALA
Rédactrice en chef :
Amélie VASSIERE
263, rue de Paris - case 538
93515 Montreuil CEDEX
Tél. 01 55 82 87 47 / 87 70
PAO : CARRÉMENT COM
Tél. 01 43 02 08 35
Impression :
RIVET PRESSE ÉDITION
Tél. 05 55 04 49 50

IRP DANS LE PRIVÉ

La loi de sécurisation de l'Emploi bouleverse les modalités d'information et de consultation des représentants du personnel, cet exercice nécessite une connaissance approfondie des droits et devoirs, rôles et missions de chacune des instances...

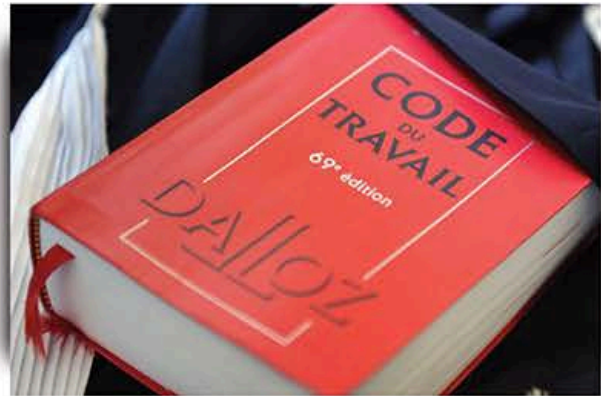
Qui fait quoi ?

- DP** les **D**élégué(e)s du **P**ersonnel ont pour mission de présenter des réclamations, chaque fois que la loi (droit du travail, de la sécurité sociale, libertés, etc.) ou les accords collectifs de travail signés par les syndicats ne sont pas respectés par l'employeur (L2313-1).
- CE** le **C**omité d'**E**ntreprise est consulté par l'employeur sur la marche de l'entreprise et débat avec l'employeur de ses projets avant qu'il ne les mette en œuvre (L2323-2), c'est ce qu'on appelle son «rôle économique et professionnel». Le CE assure la gestion des Activités Sociales et Culturelles établies dans l'entreprise (L2323-83), c'est ce qu'on appelle son «rôle social».
- CHSCT** le **C**omité d'**H**giène, **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail analyse les conditions de travail et vérifie que les prescriptions légales en la matière sont appliquées pour contribuer à la protection des salarié-e-s dans l'établissement (L4612-1).
- DS** le **D**élégué **S**yndical négocie les accords d'entreprise et leur donne une valeur juridique en les signant avec l'employeur.
- DUP** En **D**élégation **U**nique du **P**ersonnel, les mêmes élu-e-s tiennent successivement deux réunions : une réunion qui traite les réclamations en tant que DP, une deuxième qui traite l'ordre du jour du CE.

DP, CE, CHSCT, DS

Quatre Instances Représentatives du Personnel, quatre fonctions différentes :

- ▶ **DP** réclame (en lien avec les revendications des salarié(e)s)
- ▶ **CE** débat / gère
- ▶ **CHSCT** protège
- ▶ **DS** négocie
- ▶ **DUP** rassemble le tout



Election des représentant du personnel ?

Des élections de DP doivent être organisées à partir de 11 salarié-e-s.

Des élections de CE et de CHSCT à partir de 50 salarié-e-s.

Entre 11 et 49 salarié-e-s, un-e DP peut être désigné-e DS. A partir de 50 salarié-e-s, un syndicat représentatif peut nommer un-e DS.

Les DP (Délégué-e-s du Personnel) et le CE (Comité d'Entreprise) sont élu-e-s au suffrage direct par les salarié-e-s.

Le CHSCT, (Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) est élu par le collège des élu-e-s DP (Délégué(e)s du Personnel) et CE (Comité d'Entreprise).

Le/la DS, (Délégué-e Syndicale) est désigné-e par un syndicat représentatif parmi les candidat-e-s aux élections de DP ou de CE.

La DUP (Délégation Unique du Personnel), créée par la loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993 était sensée encourager les patrons de PME, soi-disant frileux du passage à 50 salarié-e-s, à embaucher. Désormais la DUP est imposée dans les PME.

Le crédit d'heures des délégué-e-s du personnel

Afin que les délégué-e-s du personnel puissent disposer du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, le législateur a prévu de leur accorder un crédit d'heures.

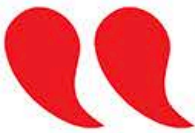
Selon l'article L. 2315-1 du Code du travail, « sauf circonstances exceptionnelles », ce crédit d'heures ne peut excéder :

- Dix heures par mois dans les entreprises de moins de cinquante salarié-e-s ;
- Quinze heures par mois dans les entreprises de cinquante salarié-e-s et plus.

Outre ce crédit d'heures, les délégué-e-s du personnel qui exercent les attributions économiques du Comité d'Entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections bénéficient d'un crédit de vingt heures par mois (article L. 2315-2 du Code du travail).

Le crédit d'heures ne bénéficie pas aux délégué-e-s du personnel suppléant-e-s, sauf disposition contraire plus favorable. Cette solution résulte de l'article L. 2315-11 du Code du travail selon lequel « le temps passé par les délégué-e-s du personnel, titulaires ou suppléant-e-s, aux réunions prévues à la présente section est rémunéré comme temps de travail. Ce temps n'est pas déduit du crédit d'heures dont disposent les délégué-e-s du personnel titulaires. »

Le temps passé en délégation est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale. Les délégué-e-s du personnel ne doivent donc subir aucune perte de salaire du fait de l'exercice de leurs fonctions.



Sur un plan pratique :

De nombreuses entreprises mettent en place des bons de délégation, dont l'objet est d'avertir le supérieur hiérarchique de l'intention d'utiliser le crédit d'heures.

La Cour de cassation autorise cette pratique, à condition qu'elle ne soit pas « détournée de son seul objet d'information préalable d'un déplacement pour l'exercice du mandat dans ou en dehors de l'entreprise » (Cass. soc. 10 mai 2006 n° 05-40.802).



IRP DANS LE SECTEUR PUBLIC

C'est bien avant 1945 que l'Etat se montre réticent à l'égard des droits des fonctionnaires et c'est les lois statutaires de 83, 84 puis 86 pour la FPH qui accordent des droits statutaires aux fonctionnaires des trois versants.

Les références sont :

- ▶ **Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,**
- ▶ **Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique de l'Etat,**
- ▶ **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,**
- ▶ **Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière.**



Qui fait quoi ?

Le CHSCT (Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) :

Pour les hôpitaux et établissements à caractère social publics ainsi que pour les syndicats inter hospitaliers, les dispositions applicables de la loi sur les CHSCT sont fixées par **les décrets n° 85-946 du 16 août 1985 et n° 91-185 du 13 février 1991**. Les dispositions de ce décret sur les CHSCT pour la FPH ouvrent l'application du Code du Travail dans la partie santé au travail aux personnels des hôpitaux.

Le CHSCT doit être obligatoirement consulté :

- ▶ Avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, et notamment :
- ▶ Avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
- ▶ Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- ▶ Sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies, sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs ;
- ▶ Sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides ;
- ▶ Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- ▶ Sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le Code du travail impose également la consultation du CHSCT sur les projets de dématérialisation des registres dont il tiendrait de la loi un droit d'accès. Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le directeur, le comité technique d'établissement (**C.T.E. voir ci-après**) et les représentants du personnel. Les établissements doivent être particulièrement vigilants à ne pas omettre de consulter le CHSCT.

Le CTE (Comité Technique d'Etablissement) est régi par les textes législatifs et réglementaires suivants :

- ▶ Code de la santé publique, notamment ses articles L.6144-3 à L.6144-5 et R.6144-40 à R.6144-85
- ▶ Code de l'Action Sociale et des Familles articles L.315-13 et R.315-27 à R.315-66
- ▶ Loi n° 86-33 du 9 Janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière,
- ▶ Circulaire DH/FH/n° 47 du 19 Octobre 1992 relative aux C.T.E. des établissements publics de santé,
- ▶ Lettre-circulaire DH/FH3-550 du 24 Mai 1993 relative au fonctionnement du C.T.E dans les établissements hospitaliers publics de santé,
- ▶ Circulaire DH/FH1/96-51 du 29 Janvier 1996 relative aux C.T.E. des établissements publics de santé,
- ▶ Circulaire DH/FH1/96/N° 579 du 20 Septembre 1996 relative aux C.T.E. des établissements publics de santé,
- ▶ Circulaire HOS/P 1 n° 2003-333 du 7 juillet 2003 relative aux comités techniques d'établissement des établissements publics de santé et des établissements publics sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.



La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans. Ce mandat est renouvelable. La durée du mandat peut être exceptionnellement réduite ou prorogée, dans un intérêt de service, par arrêté du Ministre chargé de la

santé après avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière. Cette réduction ou prorogation ne peut excéder une durée d'un an.

Le C.T.E. est obligatoirement informé sur :

Depuis la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires les CTE ne sont qu'informés sur :

- ▶ Les budgets et les comptes
- ▶ Le tableau des effectifs, à l'exception des personnels mentionnés au premier alinéa de l'article 2 du présent règlement (médecins, biologistes, pharmaciens, odontologistes),

Le C.T.E. est obligatoirement consulté sur :

- ▶ L'organisation et le fonctionnement des services,
- ▶ Les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidence sur la situation du personnel,
- ▶ Le projet d'établissement, les actions de coopération,
- ▶ Les cas de regroupement d'établissements et de plans de retour à l'équilibre,
- ▶ Les règles concernant l'emploi des diverses catégories de personnel pour autant qu'elles n'aient pas été fixées par des dispositions législatives ou réglementaires,
- ▶ Les critères de répartition de la prime de service et d'autres primes et indemnités,
- ▶ La politique générale de formation du personnel et notamment le plan de formation. Une commission de formation émet, en amont du C.T. E., un avis et les comptes rendus de réunion de cette commission lui sont communiqués,
- ▶ Les créations, suppressions et transformations des structures médicales, pharmaceutiques,
- ▶ Le bilan social et les modalités d'une politique d'intéressement.

Les CAP (Commissions Administratives Paritaires) :

Sont des instances que l'administration employeur doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à la carrière des fonctionnaires. Elles rendent des avis favorables ou défavorables aux décisions envisagées. Ces avis ne s'imposent pas à l'administration employeur qui peut finalement prendre des décisions contraires aux avis.

La Commission Administrative Paritaire est obligatoirement consultée, pour avis, sur les questions d'ordre individuel résultant de l'application des dispositions statutaires et relatives, notamment (article 30, Loi 84-53) :

- ▶ Au refus de titularisation ;
- ▶ A la prolongation de stage ;
- ▶ Au licenciement au cours de la période de stage ;
- ▶ A la promotion interne ;
- ▶ A la mutation comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés ;
- ▶ A la mise à disposition ;
- ▶ Au détachement (sauf détachement de plein droit) ;
- ▶ A la position hors cadre ;
- ▶ A la disponibilité ;
- ▶ A la notation ;
- ▶ A l'avancement d'échelon ;
- ▶ A l'avancement de grade ;
- ▶ A la discipline ;
- ▶ A l'intégration à la suite d'un détachement ;
- ▶ Au refus de participation à une action de formation (après 3 refus écrits et motivés).

Elles peuvent être saisies sur les questions relatives :

- ▶ Aux obligations des fonctionnaires liées à leur activité professionnelle ;
- ▶ Au temps partiel (article 60, Loi 84-53) ;
- ▶ Au reclassement, dans un autre cadre d'emplois de fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 82 à 84, Loi 84-53) ;
- ▶ Aux activités privées exercées par un fonctionnaire qui a cessé définitivement ses fonctions ou qui a été mis en disponibilité (article 95, Loi 84-53) ;
- ▶ A la démission (article 96, Loi 84-53) ;
- ▶ A la perte d'emploi résultant d'une suppression de poste (article 97, Loi 84-53) ;
- ▶ Au refus du congé de fin d'activité.

LA LOI « MACRON » À LA LOUPE

Nous vous proposons une liste non exhaustive, élaborée par le secteur LDAJ de la Fédération, des principales mesures introduites ou modifiées par la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron »...

Article 177

Participation et création de filiales dans les CHU

Les centres hospitaliers universitaires peuvent prendre des participations et créer des filiales pour assurer des prestations de services et d'expertise au niveau international, valoriser les activités de recherche et leurs résultats et exploiter des brevets et des licences, dans des conditions et limites fixées par décret en Conseil d'Etat. Le déficit éventuel des activités n'est pas opposable aux collectivités publiques et aux organismes qui assurent le financement des établissements. Les projets de prises de participation et de créations de filiales des CHU sont soumis au conseil de surveillance.

Article 190

Transfert au secteur privé de la majorité du capital de la société « Laboratoire français du fractionnement et des biotechnologies »

Le transfert au secteur privé de la majorité du capital de la société « Laboratoire français du fractionnement et des biotechnologies » est autorisé par la loi, selon les modalités prévues au titre III de l'ordonnance n°2014-948 du 20 août 2014 précitée.

Articles 241 et suivants

Repos dominical et en soirée

Le travail du dimanche et le travail en soirée sont autorisés sans restriction dans certaines zones géographiques à forte affluence ou touristiques internationales. En dehors de ces zones, le nombre de dimanches autorisés par le maire passera de 5 à 12 en 2016.

Il est prévu des compensations financières pour les salarié-e-s, qui sont régies par un accord de branche, d'entreprise, ou accord territorial.

Concernant le travail de nuit dans ces mêmes zones, le début de la période de travail de nuit peut être reporté jusqu'à 24 heures. Lorsqu'il est fixé au-delà de 22 heures, la période de nuit s'achève à 7 heures. Chacune des heures de travail effectuées durant la période fixée entre 21 heures et le début de la période de travail de nuit est rémunérée au moins le double de la rémunération normalement due et donne lieu à un repos compensateur équivalent en temps.

Ces dispositions sont prévues par un accord de groupe, d'entreprise, d'établissement ou territorial.

Articles 154 et suivants

Négociations sur l'épargne salariale

Une obligation est mise en place pour les branches professionnelles de négocier un accord d'intéressement et un accord de participation pour l'épargne salariale avant le 30 Décembre 2017.

La participation et la prime d'intéressement doivent être versées avant une date limite unique : le dernier jour du cinquième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés. Dans les entreprises sans délégué syndical ou comité d'entreprise, un Perco peut être mis en place par ratification aux 2/3 des salarié-e-s.

Article 258

Les conseillers prud'hommes

Il est prévu une formation initiale obligatoire pour les conseillers prud'hommes employeurs et salarié-e-s (5 jours par mandat au titre de la formation initiale et 6 semaines par mandat au titre de la formation continue). Des sanctions disciplinaires sont introduites en cas de manquement à ses devoirs dans l'exercice de ses fonctions par un conseiller prud'homme.

Le pouvoir disciplinaire est exercé par une commission nationale de discipline qui est présidée par un président de chambre à la Cour de cassation, désigné par le premier président de la Cour de cassation.

Procédure au CPH

Il est introduit une nouvelle réorganisation de la procédure au CPH, soit en cas d'accord des parties ou en raison de la nature de l'affaire. Cela permet de passer directement de la phase de conciliation à la formation de départage. Le bureau de conciliation est renommé bureau de conciliation et d'orientation.

De plus, une procédure accélérée lorsque le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire en cas d'échec de la conciliation et d'accord des deux parties, permet de passer devant un bureau de jugement en formation restreinte, qui statuerait dans un délai de 3 mois.

Création d'un statut de défenseur syndical

Il est mis en place un statut de défenseur syndical au Conseil de prud'hommes et la Cour d'appel en matière prud'homale. Le défenseur syndical au CPH est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salarié-e-s représentatives au niveau national et interprofessionnel, national et multiprofessionnel ou dans au moins une branche, dans des conditions définies par décret. Le défenseur syndical disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, dans la limite de 10 heures par mois. C'est un-e salarié-e protégé-e et son licenciement ne pourra intervenir qu'après autorisation de l'Inspecteur du travail (cf. page 6).

Avis de la Cour de cassation sur l'interprétation d'une convention collective ou d'un accord collectif

Les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

Convention de procédure participative du Code civil remplaçant un contrat de travail

Le second alinéa de l'article 2064 du code civil est supprimé (toutefois, aucune convention ne peut être conclue à l'effet de résoudre les différends qui s'élèvent à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du Code du travail entre les employeurs, ou



leurs représentants, et les salarié-e-s qu'ils emploient). Cette modification permet que le contrat de travail ne soit plus exclu des conventions amiables de gré à gré relevant du Code civil et de supprimer le fait que le règlement des litiges issu des litiges du nouveau contrat de droit civil soit confié à la juridiction prud'homale. L'article 24 de la loi n°95-125 du 8 février 1995 relative à l'organisation des juridictions et à la procédure civile, pénale et administrative est abrogé.

Il est introduit une nouvelle disposition à l'article 2066 : lorsque, faute de parvenir à un accord au terme de la convention, les parties soumettent leur litige au juge, elles sont dispensées de la conciliation ou de la médiation préalable prévue le cas échéant. Cet alinéa n'est pas applicable aux litiges en matière prud'homale.

Article 262

Sanctions pénales au délit d'entrave

Certaines sanctions pénales sont modifiées. Les amendes passent de 3 750 € à 7 500 € et les sanctions d'emprisonnement d'un an sont supprimées en cas d'atteinte à l'exercice régulier de leurs fonctions ou au fonctionnement régulier de certaines instances représentatives du personnel.

Cela concerne le délégué du personnel, le comité d'entreprise, la consultation du comité d'entreprise sur le bilan social, le comité d'entreprise européen ou procédure d'information et de consultation dans les entreprises de dimension communautaire, le groupe spécial de négociations ou d'un comité de la société européenne, le groupe spécial de négociations ou d'un comité de la société coopérative européenne, le groupe spécial de négociations ou d'un comité de la société issue de la fusion transfrontalière, le comité de groupe et le CHSCT.

Article 267

Compétence du juge judiciaire en matière prud'homale

En cas de contestation dans certains domaines, le recours à l'encontre de la décision de l'autorité administrative relève de la compétence du juge judiciaire :

- répartition du personnel dans les collèges électoraux et répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel pour les élections des DP et du CE
- dérogation accordée par l'Inspecteur du travail aux conditions d'ancienneté pour être électeur et pour l'éligibilité pour les élections des DP et du CE
- reconnaissance par l'autorité administrative du caractère d'établissement distinct pour les élections des DP et du CE.

Pour rappel, le Conseil Constitutionnel a censuré l'article 266 qui prévoyait un encadrement du montant de l'indemnité prononcée par le conseil de prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Article 269

Résultat élections DP et CE

Après la proclamation des résultats, l'employeur transmet, dans les meilleurs délais, par tout moyen, une copie des procès-verbaux aux organisations syndicales de salarié-e-s qui ont présenté des listes de candidats aux scrutins concernés, ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral.



Article 270

Ordre du jour du CHSCT

Il est ajouté un alinéa à l'article L4614-8 du CDT. Désormais, les consultations rendues obligatoires par une disposition législative ou réglementaire ou par un accord collectif de travail sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour, par le président ou le secrétaire.

Articles 272 et suivants

Emploi des salarié-e-s handicapé-e-s

L'obligation de 6 % de salarié-e-s handicapé-e-s dans l'effectif de l'entreprise peut être atteint en faisant appel à des travailleurs indépendants handicapés, et en accueillant des personnes handicapées pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, ainsi que des collégiens ou lycéens handicapés en stage d'observation.

Article 287

Accords de maintien de l'emploi

La durée de l'accord de maintien de l'emploi passe de 2 ans à 5 ans.

Article 288

Plan de Sauvegarde de l'emploi

En cas de Plan de sauvegarde de l'emploi, les entreprises peuvent fixer le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements par accord collectif ou par document unilatéral et l'administration se prononce désormais sur la validité du PSE, au regard des seuls moyens dont dispose l'entreprise, et non plus du groupe auquel elle appartient.

En cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation du PSE en raison d'une insuffisance de motivation, l'autorité administrative prend une nouvelle décision suffisamment motivée, dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement à l'administration. Cette décision est portée par l'employeur à la connaissance des salarié-e-s licencié-e-s à la suite de la première décision de validation ou d'homologation, par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information.

Article 296

Congé supplémentaire pour les étudiants

Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de 5 jours ouvrables par tranche de 60 jours ouvrables travaillés, prévu par son contrat de travail.

Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute aux congés payés et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salarié-e-s de moins de 21 ans.

PAS DE REPOS POUR LES LUTTES DES PROFESSIONS PARAMÉDICALES...

Des métiers voués à disparaître, des grilles salariales pas à la hauteur des responsabilités ou encore la remise en cause de la pénibilité... les occasions ne manquent pas pour informer et impulser les mobilisations.



ORTHOPHONISTES : APPEL À UNE GRÈVE GÉNÉRALE POUR QUE LEUR MÉTIER NE DISPARAISSE PAS...

Tant que le gouvernement n'aura pas pris ses responsabilités pour assurer des soins de qualité à tous les patients (présents et futurs), ces professionnel-les des troubles de la communication ne désarmeront pas. Deux ans de rencontres avec les ministères... à ce jour, toujours aucune ouverture de négociations ! Les départs en retraite se multiplient ! Les démissions s'accumulent ! Les postes ne sont pas pourvus ! Les soins ne sont plus possibles ! Un métier qui n'est plus présent à l'hôpital est voué à disparaître.

IADE : SUCCÈS LE 1^{ER} OCTOBRE...

Malgré des assignations massives, la manifestation nationale du 1^{er} octobre a été un franc succès. Entre 1 200 et 1 500 IADE venu-e-s de toute la France étaient présent-e-s à Paris, auxquels se sont ajoutés de nombreux autres professionnel-le-s et étudiant-e-s réuni-e-s dans des manifestations locales.

Toutes et tous ont porté les revendications suivantes :

- Une grille salariale unique et linéaire pour tous et dans tous les secteurs, reconnaissant enfin le niveau d'étude, de responsabilité et les sujétions de la profession,
- La reconnaissance de la pénibilité de l'exercice, comme pour toute la filière infirmière,
- La récupération d'un corps spécifique dans le FPH et un juste positionnement statutaire dans le privé,
- Un repositionnement des IADE dans le Code de la Santé Publique à un niveau au moins équivalent à celui des futurs paramédicaux de pratique avancée,
- La reconnaissance de l'autonomie de pratique effective partout sur le terrain et depuis les origines de la profession.

Par ailleurs, les IADE ont dénoncé les projets de construction de nouvelles spécialités entrant dans le cadre des futurs professionnel-le-s de pratique avancée et qui seraient redondantes avec leur propre diplôme. Les IADE ont rappelé qu'elles et ils sont les seul-le-s paramédicaux spécialisé-e-s en urgence et secours pré-hospitaliers reconnu-e-s par un diplôme d'état et par le Code de la Santé Publique et qu'ils sont présents dans ces services depuis leurs origines. Elles et ils ont aussi rappelé que leur profession initialement issue des filières « infirmière et sage-femme » (profession médicale à compétence définie) a depuis toujours eu des pratiques au moins équivalentes aux futures pratiques avancées paramédicales.

Les IADE ont également pointé des horaires réalisés souvent illégalement (semaines de plus de 50 ou 60 heures) et des conditions de travail incompatibles avec un bon niveau de

qualité des soins et avec un équilibre minimal de la vie familiale et personnelle. Une demande de plus en plus forte de beaucoup de professionnel-le-s exprime le besoin de la reconnaissance de la notion de permanence des soins paramédicaux, à l'instar des gardes médicales.

Tous ces points ont été portés à la connaissance de Mme GARDEL, membre du Cabinet Touraine, lors de la réception d'une délégation composée de représentants de l'intersyndicale CGT-SNIA, de FO et des collectifs régionaux IADE. L'écoute a été attentive, mais rien de concret n'a été annoncé.

IBODE : INFO...

Un tract est à la disposition des IBODE qui vont suivre la formation complémentaire aux actes exclusifs IBODE inscrits dans le nouveau référentiel de formation du 24 janvier 2015. Ce tract est l'occasion de rappeler que l'inscription à l'Ordre Infirmier n'est pas obligatoire. En effet, des instituts de formation un peu trop zélés posent l'inscription à l'Ordre comme condition à la formation. C'est une forme d'abus de pouvoir.

Ce tract est aussi le support pour rappeler les revendications CGT de l'exclusivité des actes et des fonctions des IBODE et une reconnaissance de la nouvelle qualification prenant en compte la responsabilité de l'exercice des IBODE.

SAGES-FEMMES : INFO...

La DGOS, par courriel en date du 31 juillet 2015, a confirmé à la CNRACL que les sages-femmes du second grade exerçant des fonctions d'expertise clinique sont classées en catégorie active. *A contrario*, les sages-femmes du second grade exerçant des fonctions d'organisation et de coordination et/ou de formation relèvent de la catégorie sédentaire.

En pratique, le critère de distinction retenu par la DGOS pourrait être le régime indemnitaire de ces personnels, car les sages-femmes exerçant des fonctions d'expertise clinique ne perçoivent pas de prime d'encadrement. S'il y a la prime, c'est cinq ans de plus de carrière et la non bonification des années (un an tous les dix ans)... Pire, il serait question d'appliquer de manière rétroactive ces dispositions au 27 décembre 2014... Dans le cas d'une sage-femme ayant ouvert ses droits en catégorie active et prenant des fonctions d'encadrement, elle « passe » en catégorie sédentaire. Si elle reprend des activités d'expertise en fin de carrière, au moins six mois avant la liquidation de la pension, elle est à nouveau en catégorie active et peut donc partir en départ anticipé avec bonification.

La CGT a dénoncé l'analyse du ministère auprès de ses structures, ainsi qu'au niveau de la caisse de retraite CNRACL.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du travail du 15 mars 1966 : et si nous parlions prévoyance ?...

Suite aux propositions des assureurs (MUTEX, MALAKOFF MEDERIC, HUMANIS, APICIL, AG2R, OCIRP) assorties d'une nouvelle augmentation de la cotisation faite dans le cadre du nouvel appel d'offres pour les 5 ans à venir, la Commission Paritaire Spéciale (CPS) du 23 septembre 2015 a demandé de refaire une nouvelle offre pour le 09 octobre 2015 sur les bases de l'avenant 332, à savoir : une cotisation de 2,10 % pour la tranche A des employés et de 3,15 % pour la tranche A des cadres.

La Commission Nationale Paritaire de Négociations (CNPN) de la Convention Collective Nationale du Travail (CCNT) du 15/03/1966 réunie le 01/10/2015 a pris la décision d'envoyer un courrier en direction des assureurs rappelant toute l'importance qu'elle accorde à une gestion équilibrée du régime et à un pilotage adapté sur le long terme, tant en matière de cotisations que de garanties.

La CNPN décide aussi de donner mandat à la CPS pour mettre en garde les organismes assureurs recommandés au-delà du 09 octobre 2015 car si ceux-ci maintenaient leur proposition, le nombre d'organismes recommandés passerait à 3 plus l'OCIRP (organisme assurant la garantie rente éducation). A la CPS du 14 octobre 2015, la réponse des assureurs a été jugée non satisfaisante. Constatant cette situation, l'ensemble des partenaires sociaux ont pris la décision d'interpeller à nouveau les assureurs, en leur demandant de justifier leur position plus ou moins entendue. Aujourd'hui aucun choix n'est arrêté, tant sur le nombre d'opérateurs qui seront retenus que sur les modalités proposées dans le cadre de la recommandation.

COPIL SANTÉ

La concomitance entre la baisse des produits financiers et l'explosion des arrêts de travail (courts et longs) remettant en cause l'équilibre des comptes de la prévoyance a nécessité la renégociation d'un nouvel avenant 332. Parallèlement, la CGT a obtenu la mise en place d'un plan d'action en vue d'améliorer les conditions de travail dans les établissements tant au niveau national que local.

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL DU 31/10/1951 : TOUS ENSEMBLE, DÉFENDONS ET AMÉLIORONS NOS GARANTIES COLLECTIVES, EXIGEONS DES SALAIRES DÉCENTS !

Depuis plusieurs années, les employeurs de la FEHAP sont à l'offensive contre les droits des salarié-e-s de la Convention Collective Nationale du Travail du 31/10/1951. Entre 2011 et 2013, la FEHAP a mené la bagarre pour remettre en question 15 points jugés « trop favorables aux salarié-e-s et coûteux pour les établissements » : prime de départ en retraite, évolution de l'ancienneté, etc. Certains points sont maintenus au titre des avantages individuels acquis (récupération jours fériés, heures supplémentaires à 100 %...) pour les salarié-e-s étant en fonction avant le 2 décembre 2012 et ayant bénéficié au moins une fois de leurs droits.

La CGT conteste ce système à deux vitesses qui oppose les salarié-e-s les uns aux autres ! Aujourd'hui, l'attaque majeure est celle sur nos salaires.

Depuis plus de 5 ans, le point d'indice est gelé, il n'a augmenté que de 3,5 % (soit 0,15 €) ces 10 dernières années. Sur la même période, l'inflation cumulée est de 14,3 %. Les salarié-e-s relevant de la CCNT du 31/10/1951 se sont largement appauvris. Tous les indices inférieurs à 332 sont en-dessous du SMIC, cela représente 9 indices et 42 métiers. Pour remettre l'indice 291 au-dessus du SMIC, il faudrait une valeur du point à 5,011€, soit une augmentation de 12,14 %. Or, les employeurs de la FEHAP refusent la moindre discussion à ce sujet, pratiquant un chantage permanent : ils utilisent comme seule marge de manœuvre la masse salariale et prétextent un budget de Sécurité Sociale toujours plus restreint. La CGT ne peut tolérer plus longtemps cette mascarade de « dialogue social » ! **Il nous faut porter avec les autres organisations syndicales le principe que nous ne négocierons plus d'autres points avant que cette question ne soit réglée. Seule une mobilisation d'ampleur des salarié-e-s dans l'ensemble de la Branche Associative Sanitaire et Sociale (BASS) « fera bouger les lignes » !**

LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU TRAVAIL DU 15/03/1966 : UNE HISTOIRE PLEINE D'AVENIR...

Depuis 2005, les syndicats employeurs (FEGAPEI et SYNEAS) ne cessent de vouloir démanteler la Convention Collective Nationale du Travail du 15 mars 1966. Durant dix années, les salarié-e-s et leurs organisations syndicales ont résisté et mis en échec leur projet de révision. Les 25 juin et 8 octobre 2015, en riposte aux velléités des employeurs, les salarié-e-s et les étudiant-e-s en travail social se sont massivement mobilisé-e-s contre toute tentative de démantèlement de leur convention.

Les objectifs affichés du « nouveau cadre conventionnel » porté par le SYNEAS et la FEGAPEI sont à l'opposé des besoins des salarié-e-s et des usagers. L'ensemble des organisations syndicales présentes aux négociations ont toujours rejeté le chantage des employeurs qui entendaient imposer un accord de méthode pour introduire la casse de la convention.

Personne ne peut nier que la situation ne cesse de se détériorer : dégradations constantes des conditions de travail, mépris et non reconnaissance des professionnel-le-s, gel des salaires, déqualification des équipes, déni du droit à la formation professionnelle, précarisation et paupérisation du secteur, mal-être au travail, attaques des droits syndicaux...

Pour la CGT, les négociations doivent s'ouvrir sur la base des revendications répondant aux besoins des salarié-e-s, à savoir :

- la défense et l'amélioration des garanties collectives de la CCNT du 15 mars 1966 ;
- la reconnaissance des qualifications et des garanties quant au droit à des formations liées au champ sanitaire et social, préservant les valeurs humanistes et le sens du travail. Le taux de collecte de la formation professionnelle doit être porté à 2,7 % minimum ;
- une revalorisation significative du pouvoir d'achat avec un salaire minimum à 1 700 euros bruts (montant revu prochainement) pour les salarié-e-s sans qualification ;
- l'amélioration des conditions de travail, avec au minimum 18 jours de congés trimestriels supplémentaires pour tous ;
- un plan d'urgence doit être mis en place avec la création de 100 000 emplois, des formations qualifiantes permettant de garantir et de pérenniser le bon fonctionnement des établissements et garantir un meilleur accompagnement aux usagers ;
- une progression salariale de 75 % à l'ancienneté pour tous sur l'ensemble de la carrière...

Seule la mobilisation massive des salarié-e-s empêchera la mise en application du projet des employeurs !

**USD 03-63-15 :
LES SALARIÉ-E-S DES EHPAD
PRIVÉES ET PUBLIQUES
SE SONT MOBILISÉS POUR :**

Conditions de travail : manque de personnels et sous qualifications sont les deux facteurs qui dégradent la qualité des soins, augmentent le nombre d'accidents de travail et génèrent une hausse des arrêts maladie.

Précarité : CDD, CAE, CUI peuvent représenter jusqu'à 50% du personnel d'un EHPAD. Ce personnel est corvéable à merci : matin, soir, nuit, 10h et 12h par jour, tout est bon, rien n'est épargné ! L'espoir d'un CDI ou d'une titularisation s'éloigne toujours un peu plus. Certains agents territoriaux titulaires subissent un temps de travail non complet non choisi pour un temps de travail effectif supérieur.

Qualification : les « faisant fonction » concernent toutes les catégories : administratifs, ouvriers, soignants. Cette sous-qualification permet aux établissements de réaliser des économies.

Salaires : il faut parfois attendre 10 ans de carrière pour obtenir une rémunération supérieure au SMIC.

La CGT revendique pour TOUS :

- **Une revalorisation des salaires à plus 10%,**
- **la reconnaissance des qualifications,**
- **l'harmonisation par le haut des régimes indemnitaires et des primes (NBI gériatologique...) et leur intégration dans le salaire de base,**
- **Augmentation des effectifs.**

Le mouvement s'est déroulé entre 13h00 et 14h30 et a été suivi par un grand nombre de salarié-e-s, avec le soutien des médecins travaillant dans les EHPAD et des élus locaux ont participé à la distribution de tracts.



Les personnels des Ehpads de Courpière et de Lezoux ont distribué des tracts sur le rond-point de la RD 906.

Les agents hospitaliers de Bourbon se sont mobilisés pour soutenir leurs représentants à la négociation départementale.



**USD 82 : CLINIQUE
DU PONT DE CHAUME**



Les salarié-e-s de la clinique du pont de chaume viennent de finir leur 47^e jour de grève. Malgré un pourrissement du conflit par leur direction et leur fatigue tant physique que psychologique, ils restent toujours aussi mobilisé-e-s et déterminé-e-s ! Pour rappel, 35% des salarié-e-s sont en grève et pour totalité des soignant-e-s, ce qui représente 80% des soignant-e-s de l'établissement.

Depuis le début, la direction de l'établissement et la direction du groupe sont dans le refus de négocier pour une question de principe ! Les salarié-e-s, dans un premier temps, ont mis en place des barrages filtrants à l'entrée de la clinique, puis sous le coup d'une ordonnance au Tribunal de Grande Instance, elles/ ils ont occupé le hall de la clinique allant jusqu'à y dormir dans la nuit du 17 au 18 Novembre. Une première médiation avec le directeur de la DIRECCTE s'est terminée par un constat d'échec. Sous la pression des pouvoirs publics, grâce entre autres à l'intervention de la Fédération Santé Action Sociale et de l'UFSP, et du rapport de force engagé par les salarié-e-s, la direction s'est engagée auprès du médiateur à revenir à la table des négociations le vendredi 26 novembre à 14h, mais sans plus de résultat, la direction restant sur ses positions. Depuis le 2 Décembre, 18 salarié-e-s dont 5 encore à ce jour ont entamé une grève de la faim.

Ils se sont installés dans le hall de la clinique. L'attitude de cette direction est totalement irresponsable, laissant se jouer des drames humains et familiaux ; allant jusqu'à laisser des salarié-e-s mettre leur santé en danger, ne sachant plus comment se faire entendre. Malgré des moments de doutes, les salarié-e-s grévistes restent toujours aussi déterminé-e-s à aller jusqu'au bout pour faire plier cette direction qui les méprise jour après jour en restant sur leurs positions et refusant toutes négociations réelles et sérieuses ! Ils peuvent d'ores et déjà être fier-e-s du parcours accompli, tant elles /ils font preuve de courage et de détermination...

USD 32 : UNE GRANDE LUTTE ET UNE MAGNIFIQUE VICTOIRE...

Malgré les coups bas, les pressions en tous genres, les tentatives d'intimidations..., les salariés de la polyclinique de Gascogne à Auch n'ont jamais baisser les bras. Ils se sont mobilisés sans relâche, face à la direction de VITALIA. 90 % de grévistes se sont unis durant 30 jours avec l'appui de toute la CGT (USD 32, UD 32, syndicats locaux, FD santé et UFSP).

Après 4 semaines de luttes et d'occupation de l'établissement, les salariés ont obtenu :

- Une augmentation du point d'indice de 3%
- Une prime annuelle de 500€
- L'intégration du Revenu Annuel Garanti dans le salaire de base
- Un 13^e mois
- 3 jours enfants malade rémunérés
- Mise en place d'un audite sur la masse salariale
- Mise en place d'un comité de suivi du respect du code du travail (avec CGT, DS et DIRECCTE)



USD 85 : SANTÉ ACTION SOCIALE VENDÉE

Centre Hospitalier Loire Vendée Océan - Site de Challans
Manifestation de mécontentement :

- Contre les 12 heures, à l'unité de surveillance continue et à la maternité,
- Les urgences en danger par manque de médecins et de lits,
- Le sous-effectif dans les EHPAD,
- Un dialogue social plus ou moins rompu par des instances qui ne se réunissent plus.

Les agents des EHPAD ont interpellé les organisations syndicales. A la suite, une rencontre a eu lieu entre les 3 EHPAD (Challans, Saint-Gilles, Machecoul) et l'intersyndicale CGT-CFDT et FO. Il a été décidé de profiter de l'inauguration de l'I.R.M. (partenariat public/privé) avec la directrice de l'ARS des Pays de Loire, pour organiser un rassemblement, le vendredi 2 octobre à 17h00. Le jour de la manifestation, les 3 organisations syndicales ont été reçues par une délégation composée de la directrice des RH du CH de Challans, du directeur des soins et du délégué territorial de l'ARS qui a pris note des revendications.

Environ 250 agents de l'établissement se sont retrouvés autour d'un barnum dressé à l'occasion de cette inauguration.

USD 86 : PERSONNELS ET PATIENTS MALMENÉS AU CENTRE HOSPITALIER HENRI LABORIT (VIENNE)

Depuis plusieurs mois maintenant, la CGT s'oppose à la nouvelle organisation du travail que la direction de l'établissement a mise en place le 28 Septembre dernier.

Une Assemblée Générale intersyndicale CGT/FO avait lieu le 22 septembre, où le personnel s'était exprimé à l'unanimité pour la grève illimitée à compter du 28 septembre 2015.

Les revendications de l'intersyndicale étaient :

- l'arrêt de la mise en place de la nouvelle organisation qui met en insécurité les patients,
- repenser les effectifs selon la dépendance des patients et les missions des unités,
- une organisation de travail centrée sur les patients et permettant l'amélioration des conditions de travail des agents,
- l'arrêt des projets de fermeture de certaines unités pour récupérer des personnels afin de pallier le manque de professionnels dans les autres services,
- une reconnaissance de la spécificité des soins en psychiatrie,
- l'arrêt de la politique des emplois précaires.

Les modalités d'action de la grève.

Un temps fort par semaine (distribution de tracts sur la voie publique, blocage de ronds-points, barbecue devant l'administration...)

- 2 rassemblements ont été organisés :
- le 1^{er} octobre avec plus de 250 participants
- le 6 octobre avec un barbecue devant l'administration

Suite à cette mobilisation, la direction a ouvert des négociations. La CGT a obtenu, dans un premier temps, le paiement des jours de grève et un échéancier de rencontres syndicats/direction. La CGT a obtenu la suspension de la nouvelle organisation. A ce jour, la CGT reste mobilisée avec le personnel, car tout reste à faire. Une Assemblée Générale est prévue le 3 novembre pour décider des suites à donner à notre mobilisation.

Centre Hospitalier Départemental Vendée

Au mois de mars, les négociations sur les organisations de travail dans les EHPAD et la demande des équipes de réintégrer les 10 % d'effectifs retirés pour créer un soi-disant pool de remplacement sur le site du Centre Hospitalier de Luçon, ont conduit les agents de ces établissements à interpellé les organisations syndicales CGT et F.O.

Plusieurs actions ont pu être mises en œuvre :

- une A.G. ayant réuni plus de 50 % des effectifs,
- un courrier à l'ARS et au Conseil Départemental,
- un communiqué de presse,
- une grève suivie par l'ensemble des agents de l'hôpital.

En avril, une demande d'expertise par un cabinet externe (SECAFI) a été formulée lors d'un CHSCT supplémentaire.

Depuis septembre, la procédure d'expertise est enclenchée. Les conclusions seront rendues courant décembre prochain.

**EXTRAIT DE COMPTE RENDU D'EXPÉRIENCE QUE
VOUS POURREZ RETROUVER SUR LE SITE FÉDÉRAL**



Mathieu Piotrkowski
(membre CEF)

Françoise Geng
(vice-présidente
de la FSESP)



Du 13 au 15 octobre 2015, la Fédération CGT Santé et Action Sociale a participé à Athènes à une rencontre entre la Fédération Syndicale Européenne des Services Publics (FSESP) et la confédération grecque des syndicats des services publics ADEDY.

La délégation était composée des représentants de syndicats espagnols, italiens, chypriotes, la Fédération Santé Action Sociale CGT (Mathieu PIOTRKOWSKI), le secrétaire Général de la FSESP Jan Willem GOUDRIAN, Dave PRENTIS (UNISON Angleterre) vice-président de la FSESP, Françoise GENG, vice-présidente de la FSESP.

L'objectif de cette rencontre, initiée par la FSESP, avait pour objectif, d'évaluer la situation sociale et d'entendre ADEDY sur leur souhait de mobilisation à développer contre les attaques subies.

Depuis le début de la crise financière en 2009, les attaques contre les droits des travailleurs et les services publics se sont accentuées en Europe. Les marchés financiers, les patronats, les gouvernements et la Troïka (BCE, Commission Européenne, FMI) se sont appuyés sur cette « crise » dite « de la dette » pour accentuer les attaques libérales qui n'ont cessé, tentant de liquider les acquis sociaux des travailleurs en s'attaquant plus précisément à la protection sociale, aux droits du travail et aux services publics. Ils ont utilisé les objectifs de réduction de la dette publiques avec comme levier la BCE et la Commission Européenne, contraignant ainsi plusieurs pays européens à un chantage au maintien dans l'euro et au financement de leur économie. Ils se sont vus imposer des cures d'austérités particulièrement dures, notamment la Grèce, le Portugal, l'Italie, l'Espagne, plongeant ces pays dans une crise financière aux conséquences dramatiques tant pour les salarié-e-s que pour la population.



En Grèce la retraite moyenne est aujourd'hui de 325,88 €

Baisse de salaires, amputation des retraites, privatisations des services publics (fermeture du jour au lendemain de la télévision publique), suppression de pans entiers de la protection sociale, voilà la réalité du peuple grec. Les travailleurs grecs ont subi un laminage en règle de leurs acquis sociaux.

En Grèce, le mouvement syndical a porté la colère de la population, construit et accompagné les nombreuses luttes qui se sont accentuées et durcies depuis 2011.

Trop peu relayées dans les médias, les organisations syndicales ont mené 27 grèves générales entre 2011 et les élections de janvier 2015.

La délégation a rencontré des salarié-e-s et les syndicats de l'hôpital général d'Athènes G. GENIMATAS. Un infirmier a évoqué la situation dramatique que vivent les patients et le personnel :

- 400 postes sont manquants du fait des restrictions budgétaires et des coupes de la Sécurité Sociale.
- 50% de la dotation de l'hôpital a été versée et ils ne savent pas si le solde sera versé.
- Les heures supplémentaires ne sont pas payées.
- les salaires ont été baissés de 20% .
- La situation de la santé se dégrade, la mortalité est en hausse (dont une augmentation de 25% des suicides).



Hôpital général d'Athènes G. GENIMATAS

Des échanges ont également eu lieu avec les salarié-e-s d'une crèche de la municipalité de Chalandri de l'agglomération d'Athènes. Ici aussi la situation budgétaire est alarmante, les salarié-e-s ont vu baisser leur salaire de 20 %, ils gagnent entre 450 et 900 € par mois, ils ont dû passer de 7 à 8 heures de travail quotidien sans augmentation de salaire. La crèche est en surcharge, dans la municipalité 5 des 9 écoles maternelles ont fermé et ce sont 900 enfants qui ont été déscolarisés.

Les salariés et militants rencontrés ont exprimé le danger qui plane sur leur pays, et du basculement vers le fascisme. Ils considèrent être un pays laboratoire de l'austérité en Europe, certains en appellent à une convergence des luttes et des mouvements de grèves coordonnés.

Evidemment, les 22 000 postes supprimés dans le secteur de la santé en France, le % de l'ONDAM (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie), les critères de convergence budgétaire imposés par l'Europe... sont le visage en France de l'Austérité en Grèce.

Les deux réunions européennes des organes dirigeants de la FSESP ont finalement amené ADEDY à ne pas s'orienter vers une mobilisation européenne dans l'immédiat, mais à appeler à une journée de grève générale en Grèce le 12 novembre.

ASSOCIATIONS - CLUBS - SYNDICATS - COMITÉS D'ENTREPRISES



Communication

PARTENAIRE



Demandez notre Catalogue MATÉRIEL SYNDICAL

ou

Venez le découvrir sur

www.LMcommunication.com



PLUS QUE JAMAIS !
A VOTRE SERVICE !

ON PÊTE LE FEU.

*Objets et Textiles
Personnalisés*

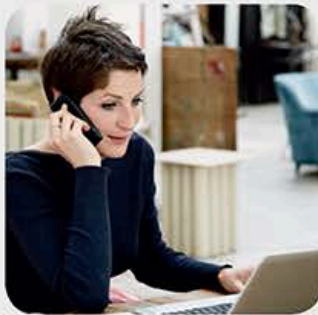
Tee-Shirts,
Coupe-Vents,
Casquettes, Polos, ...
Panneaux, Banderoles,
Stands expo, Autocollants, Badges,
Matériel congrès, Drapeaux, Clés USB...

Tél. 02 32 18 07 70



**SÉRIGRAPHIE - BRODERIE
IMPRESSION NUMÉRIQUE
TAMPOGRAPHIE - SUBLIMATION**

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.

KLÉSIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES