



État d'urgence ou état des urgences ?

Ambulanciers, secrétaires, Agents de Services Hospitaliers Qualifiés, brancardiers, et autres métiers de la logistique et de l'aide aux soins, les agents des catégories C au niveau des services des urgences sont les oublié.e.s des politiques et des médias.

Sans leur abnégation, leurs compétences, leur professionnalisme, les établissements et les personnels de soins se retrouveraient face à une situation plus que délicate lors de la prise en charge des patients et des victimes.

L'hôpital travaille en équipes pluridisciplinaires où chacun-e est indispensable au bon fonctionnement.

D'ailleurs, ne dit-on pas "la chaîne des secours" ? Pour que cette chaîne soit solide, il faut des équipes en conséquence...

Outre les urgences à l'hôpital, tous les services sont concernés. Les agents de la catégorie C sont une composante indispensable des établissements.

Nous n'oublions pas les agents qui travaillent en Etablissement d'Hébergements pour Personnes Agées Dépendantes où la catégorie C est bien souvent majoritaire.

Les agents s'usent, moralement et physiquement par faute de moyens humains et matériels...

**Soyons solidaires les uns des autres,
soyons une équipe pour être plus forts !**



Salaires des catégories C de la Fonction Publique Hospitalière

On nous annonce aujourd'hui une augmentation de la valeur du point d'indice de 0,6% en juillet 2016 et de 0,6% en février 2017.

La valeur du point d'indice est gelée depuis 2010 à 4,6303 € et s'élèvera à 4,6863 € en 2017. De qui se moque-t-on ?

Un agent de catégorie C en échelle IV (OPQ, Adjt Adm de 2eme classe, ASHQ de classe sup) à l'échelon 6, indice majoré 329 obtiendra donc une augmentation de salaire mensuel brut de 18,42 €. Une misère !

Cette augmentation ne couvrira jamais la perte de pouvoir d'achat que nous avons subie depuis le passage à l'euro et la mise en œuvre de la RTT.

Perte de pouvoir d'achat d'un agent de catégorie C en échelle IV au 1er indice (OPQ, ASHQ classe sup, AS et AP de classe normale, Adjt Adm 1ère classe)

1980		2016	
Début de carrière SMIC	Fin de carrière SMIC	Début de carrière SMIC	Fin de carrière SMIC
+20 %	+60 %	+1,9 %	+20,6 %
+40 %		+18,7 %	

Les fonctionnaires ont perdu entre 8 et 10 % de leur pouvoir d'achat.

Le gel du point d'indice a permis à l'État de réaliser un gain de 7 milliards d'euros depuis 2010. Ce qui se traduit par une perte de salaire de plus de 300 euros mensuel par agent. Un scandale !!!!

Avec la mise en place prochaine du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) le gouvernement va une fois de plus aggraver notre situation :

► **Négociations salariales en fonction des indicateurs économiques**

► **Remaniement des grilles indiciaires et suppression des bonifications d'échelons ...**

► **Nous allons constater un allongement des déroulements de carrière qui ne nous permettra pas d'obtenir, comme nous le revendiquons, un doublement de nos salaires en fin de carrière.**

Jusqu'où iront-ils ??? Le gouvernement se moque de nous une fois de plus avec une politique d'austérité qui n'a vocation qu'à réaliser des économies.

Ensemble avec la CGT, battons-nous pour nos carrières et nos salaires !!!

Contractuels de catégorie C

Des droits et une exigence : l'accès au statut !

Le collectif des agents de catégorie C de la FPH animé par la Fédération rappelle que dans nos catégories C, les contractuels restent trop nombreux et, contrairement aux catégories A et B, font très rarement le choix personnel de le rester. Suite à ce constat, le collectif vous propose de refaire le point sur les grandes lignes des droits des contractuels et sur les possibilités d'accès à la titularisation dans un emploi de la FPH.

Modalités de recrutement des agents contractuels

Dans la FPH, l'établissement peut recourir aux contractuels pour plusieurs motifs (articles 9 et 9-1 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986) :

• Lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions ou lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées.

- Pour des emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent.
- Pour assurer le remplacement momentané de titulaires indisponibles (congés annuels, congés maladies ...) ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.
- Pour faire face, temporairement et pour une durée maximale d'un an, à la vacance d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, pour assurer la continuité du service.

Les agents contractuels recrutés selon les dispositions des articles 9 et 9-1 de la loi 86-33 sont régis par le décret 91-155 du 6 février 1991.

Le contrat de travail

Le contrat est obligatoirement écrit et doit comporter obligatoirement :

- Le visa de la base légale de recrutement (article et alinéa éventuellement).
- La date d'effet et de fin du contrat.

- La définition du poste occupé.
- L'identification de l'agent remplacé (en cas de remplacement).
- Les droits et obligations.
- Les conditions d'emploi (service, rémunération ...).
- S'il y a une période d'essai elle doit être établie.
- Si le contrat est potentiellement renouvelable.

La protection sociale

Les agents contractuels dépendent du régime général de la Sécurité Sociale, ils sont affiliés aux CPAM pour les risques maladie, maternité, invalidité, décès, accidents du travail et maladie professionnelle, temps partiel thérapeutique.

Le droit disciplinaire

Le droit disciplinaire applicable aux agents non-titulaires diffère du droit applicable aux agents titulaires dans la mesure où l'avis d'un conseil de discipline n'existe pas. L'agent ne doit donc pas hésiter à se faire assister d'un représentant syndical, d'un avocat ou de toute autre personne.

Licenciement – Fin de contrat

Les décisions de licenciement constituant des décisions individuelles défavorables doivent être motivées. Ainsi, le licenciement peut être prononcé pour faute, pour inaptitude physique médicalement constatée, pour insuffisance professionnelle. Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse, médicalement constaté, ou en congé maternité, d'adoption ou de paternité, ou pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Durée de préavis précédent le terme du contrat renouvelable ou le licenciement:

- **Durée du contrat < à 6 mois : 8 jours au moins**
- **Durée du contrat entre 6 mois et 2 ans : 1 mois**
- **Durée du contrat de plus de 2 ans : 2 mois**

La notification doit se faire par lettre recommandée avec AR, doit préciser le ou les motifs, doit indiquer la date de licenciement compte tenu des droits à CA et la durée du préavis. Un entretien préalable au licenciement est obligatoire.

L'indemnité de licenciement est versée si le licenciement n'intervient pas à titre disciplinaire.

Priorité de réemploi

A l'issue des congés pour raison de santé, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption, ou d'accident de travail ou maladie professionnelle et des congés non rémunérés pour raisons familiales

ou personnelles, les agents physiquement aptes sont réemployés sur leur emploi ou occupation précédente dans la mesure permise par le service. Dans le cas contraire, ils sont licenciés et disposent d'une priorité de réemploi dans l'établissement pour exercer des fonctions similaires assorties d'une rémunération équivalente.

Indemnisation du chômage

L'indemnisation du chômage incombe tantôt à l'employeur (Allocation de Perte d'Emploi), tantôt au Pôle Emploi si l'employeur a conclu une convention à cet effet.

Ce résumé est tiré du document fédéral sur les contractuels disponible dans sa version intégrale auprès du secteur documentation de la Fédération.

**Contractuels,
exigeons ensemble l'accès
à la titularisation !**

ADMINISTRATIFS

- **Exigeons la tenue des commissions d'audition pour la mise sous statut des Adjoint administratifs de 2^{ème} classe.**
- **Exigeons l'ouverture des concours sur épreuve pour la mise sous statut au grade d'Adjoint administratifs de 1^{ère} classe.**

OUVRIERS

- **Exigeons la tenue des commissions d'audition pour la mise sous statut des AEQ.**
- **Exigeons l'ouverture des concours sur titre pour la mise sous statut au grade d'OPQ pour les agents détenant un diplôme de niveau V (BEP ou CAP).**
- **Exigeons l'ouverture des concours sur titre pour la mise sous statut au grade de MO pour les agents détenant deux diplômes de niveau V.**

SOIGNANTS

- **Exigeons la tenue des commissions d'audition pour la mise sous statut des ASHQ.**
- **Exigeons l'ouverture des concours sur titre pour la mise sous statut au grade d'AS.**

**Administratifs, ouvriers ou soignants
de catégorie C, gagnons notre accès
au statut ensemble !**



Urgences dans les SAMU-SMUR

Fédération Santé Action Sociale
263, rue de Paris
Directrice de Publication :
Amélie Vassivière

N° Commission paritaire :
0617 S 08141
ISSN 1963-2657

Après avoir eu connaissance d'un projet de réorganisation des SAMU-SMUR CENTRE 15 sur le territoire, le collectif des Catégories C s'inquiète et s'interroge des conséquences à venir ou déjà mises en place.

En effet plusieurs cas nous ont été rapportés :

- ✓ Suppression d'équipe d'intervention SMUR
- ✓ Suppression de postes d'ambulanciers dans plusieurs SMUR
- ✓ ...



Alors que sur 428 SMUR en France, 58 établissements dérogent déjà à l'obligation de présence d'un ambulancier au volant des véhicules, nous rappelons qu'une équipe SMUR est composée de :

- ✓ 1 Médecin
- ✓ 1 IDE
- ✓ 1 DEA (Conducteur ambulancier)

Le DEA répond à l'article R 6312-7 du Code de la santé.

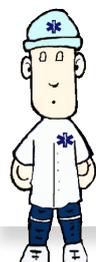
Sa formation et sa connaissance du matériel font de lui un membre essentiel et indispensable au sein de l'équipe SMUR. De plus, sa formation à la conduite d'urgence fait baisser indéniablement l'accidentologie dans les structures où il est présent.

Face à ce contexte, nous dénonçons que par soucis d'économie, l'ambulancier se retrouve être une variable d'ajustement au sein des SMUR.

Alors que le pays se trouve sous état d'urgence et menacé d'attaques terroristes sur tout le territoire, la volonté de supprimer des équipes d'interventions voulues par la DGOS, les ARS, les départements et les établissements remet en cause les missions propres aux SMUR que sont la prise en charge des patients en état d'urgence médicale.



Nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette mise en danger de la population et revendiquons :



- ▶ Le maintien des équipes déjà en place et leur renforcement.
- ▶ La présence d'ambulanciers dans les SMUR où ils ne sont pas présents.
- ▶ Le maintien et le renforcement des ambulanciers dans les SMUR touchés par des restructurations.

