



**DECLARATION LIMINAIRE CGT  
AU CONSEIL SUPERIEUR  
DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE  
DU 26 MARS 2013**

*Monsieur le Président,  
Monsieur le représentant de la Ministre,  
Mesdames, Messieurs les membres du Conseil  
Supérieur de la FPH,  
Chers collègues et camarades.*

Depuis des mois, au niveau international, européen, en France, les gouvernements mettent en place des politiques de rigueur et d'austérité comme seule réponse à la crise économique et sociale dans laquelle le capitalisme financier et spéculatif nous a plongés.

En même temps, la situation des fonctionnaires et des salarié-es continue de se dégrader considérablement dans le privé et aussi dans le public.

Alors que pendant ce temps, le profit des plus grandes entreprises ne cesse d'augmenter, leurs dirigeants n'hésitent pas à licencier et à mettre à mal la vie les salarié-es.

Depuis le dernier conseil supérieur, les salarié-es du secteur privé payent au prix fort leur investissement et leur engagement pour développer l'économie française.

Un projet de loi est prévu pour décliner l'accord compétitivité emploi du 11 janvier, la CGT exige l'arrêt immédiat de cette déclinaison législative, pas seulement car les contenus sont rétrogrades pour les salarié-es mais aussi parce qu'une majorité des syndicats représentant les salarié-es aux élections les rejettent.

La démocratie et la représentativité syndicale passent par le respect des accords majoritaires ! Par conséquent, cet accord ne peut pas être décliné dans une loi !

Dans le secteur privé associatif (hospitalier), le début de l'année a bien mal commencée, pour la première fois dans la V<sup>e</sup> République, un ministre signe un arrêté validant la destruction d'une convention collective. Il n'est pas trop tard pour réparer cette infamie et ordonner à la FEHAP, syndicat patronal, de repartir de la convention collective initiale pour des négociations de haut niveau, où chaque partie s'y retrouverait.

Dans le secteur privé et de manière moindre dans le secteur public, les politiques régressives budgétaires ont des conséquences majeures sur les comportements des employeurs, des dizaines de militants syndicaux, principalement CGT, sont attaqués sur le simple fait de leur activité syndicale. Il y a 10 jours, nous étions amenés à communiquer à ce sujet sous le titre suivant « Arrêtons le massacre ! »

Depuis plusieurs mois nous sommes régulièrement interpellés par des syndicats confrontés à des discriminations. Elles sont de diverses natures, mais les militants syndicaux en sont souvent victimes.

Les pratiques sont déplorables : poursuite judiciaire, sanctions, humiliation et stigmatisation sont fréquentes.

Devant cette augmentation du nombre de discrimination, le 7 février dernier, notre Fédération CGT a organisé des Assises Nationales contre les discriminations dans le monde la santé et de l'action sociale. Plus de 350 professionnels y ont participé. Une enquête que nous avons menée, a fait remonter que 2 salariés sur 3 avaient été té-

moins ou avaient été victimes de discriminations. Elles sont principalement de 3 ordres, premièrement syndicale, puis raciale et puis sexiste !

L'action syndicale n'est pas un délit, comme l'a réaffirmé le 50<sup>e</sup> congrès de la CGT qui s'est terminé vendredi dernier.

La CGT demande qu'au plus vite une réunion spécifique se tienne au niveau national, pour examiner les dossiers particuliers et pouvoir mettre fin à des agissements que personne ne peut cautionner, ce serait un signe fort en direction du dialogue social. La CGT, tout au long de la trentaine de réunions du pacte de confiance, n'a cessé d'apporter sa contribution et à porter le débat dans l'intérêt des fonctionnaires et des salarié-es et du service public.

Nous constatons que ces réunions sont pour le moment vaines, au regard des conclusions et des propositions issues du rapport Couty et affichées par la ministre le 4 mars dernier.

En ce qui concerne le service public, la Ministre, contrairement à ce qu'elle annonce, ne tourne pas la page à la loi HPST, elle en modifie partiellement le contenu et donne une définition du service public comme un service rendu au public ! La CGT considère que le service public est l'apanage de la FPH et le cas échéant du non lucratif. Le secteur lucratif reste protégé par le gouvernement de gauche !

Comme la Confédération CGT vient de le réaffirmer, nous continuons de demander l'abrogation de la loi HPST.

La rigueur budgétaire et la dureté des décisions prises en matière de politique de santé confirment notre vision d'un besoin d'une loi modificative de financement de la sécurité sociale

De nombreux établissements sont en luttés comme à Bastia, l'Hôtel Dieu de l'AP-HP, le CH d'Alès ... on ne peut plus continuer à assurer le service public dans de telles conditions de précarité permanente, tant pour les agents et leur

condition de travail, que pour les usagers !

La situation des EPAHD est explosive. Nous demandons l'ouverture d'un véritable débat national sur ces questions. Notre organisation syndicale revendique un financement unique basé sur la solidarité nationale dans le cadre de l'assurance maladie.

Concernant le nouveau mode de tarification, nous n'y voyons pas la révolution annoncée. D'une part, car la T2A persiste et d'autre part car le budget reste sur enveloppe fermée. Cela nous amène à dire que le changement représente la nouvelle modalité de répartition de financement. Sur l'investissement, rien de très nouveau, l'enveloppe annoncée est du niveau de l'effort actuel des établissements.

Quant au dialogue social, il reste en berne, il n'y a pas de marge de manœuvre pour négocier ! Nous pensons même qu'en répondant favorablement à des minorités, il y aura du moins et des reculs pour l'ensemble des salarié-es.

Concernant la gouvernance de l'hôpital, les changements ne sont pas à la hauteur des aspirations des personnels. Pire encore, ce sont les idées d'une minorité de gestionnaires et de chefs de pôles qui l'ont emporté et l'emportent encore sur de nombreux sujets. Nous dénonçons l'ineptie, qui revient à demander aux seuls défenseurs des pôles dans les travaux du Pacte de confiance d'en faire le bilan et de proposer des évolutions !

Pacte de confiance, nous sommes fortement déçus et nous refusons le contenu de certains points dangereux comme la possibilité de scinder le CHSCT en 2, lui faisant perdre son unicité.

Concernant l'actualité statutaire :

Où en est le projet de décret modifiant le décret sur le droit syndical dans la FPH ? Les discussions sont en cours dans de nombreux établissements. Fort est de constater qu'elles ne sont globalement pas positives !

Les heures mutualisées ne sont pas données par certaines ARS, ou partiellement sous réserve d'un complément. Il y a eu même des heures mutualisées qui ont été données pour 2012 le 15 décembre 2012 !

Elles doivent d'ailleurs faire l'objet d'une suppression pour le prochain scrutin. Il y a urgence à discuter car dans près de 18 mois, il y a le renouvellement des CTE et CAP

Où en est la circulaire qui nous a été présentée au dernier CSFPH sur la récupération des congés annuels lors d'arrêt maladie ?

Concernant le jour de carence, nous nous satisfaisons de la décision de la ministre de la FP, mais nous sommes demandeur d'une application au plus vite, dès 2013.

Le nouveau CET est une usine à gaz, comme la CGT l'avait annoncé. Les délais vont être difficiles à tenir, en outre il y a de plus en plus de tentatives de revoir les accords RTT en utilisant des logiciels de gestion du temps. Cela est inadmissible et nous demandons qu'une information en direction des établissements aille dans le sens de notre demande.

La mise en œuvre du nouveau Bilan Social prend du retard. Quand en aurons-nous un au niveau national ? Que comptez-vous faire à ce sujet ?

Expérimentation de l'évaluation, arrêtons le fiasco ! La situation du CH de Loches est éloquent. 48% des agents perdent sur leur primes de services des sommes pouvant aller jusqu'à 1200 euros, alors qu'il est bien difficile de prouver que ces mêmes agents ont été moins méritants que l'année précédente.

Il y a urgence à stopper cette expérimentation et à attribuer une enveloppe exceptionnelle pour rétablir les primes de services des agents de cet établissement.

La CGT, avec l'intersyndicale anti-ordre, demande qu'un travail soit rapidement réaliser au

sein du HCPP, avec la DGOS, sur le transfert des missions de l'ordre à des organismes publics. Où en est-on, de l'instruction DGOS annoncée par le ministère ?

Nous ne voyons rien poindre au sujet des carrières, des rémunérations et l'absence d'augmentation du point d'indice. Nous y reviendrons lors de l'examen du projet de décret relatif à la création d'un 8ème échelon de l'échelle 6 de la catégorie C.

Concernant la filière sociale, nous ne pouvons accepter le traitement qu'avec l'unique déclinaison des textes des autres versants. Ce sont de véritables négociations dont les personnels de cette filière ont besoin.

La mise en place de la loi « Non titulaire », malgré la publication des textes, il ne semble pas mobiliser les directions d'hôpitaux ; bien au contraire, certains d'entre eux continuent à mettre un terme à des CDD.

Un plan de communication est-il prévu ?

Concernant la question de la santé au travail, nous n'avons pas apprécié l'annulation de la commission CHSCT du CSFPH prévue le 11 avril, car des sujets sont en attente comme les 12 heures, et de plus en plus de postes sont non-aménagés et les établissements poussent à la démission des agents ou à prendre une retraite pour invalidité.

Le sujet de la retraite et de la reconnaissance de la pénibilité nous a été annoncé par la ministre le 26 juin dernier lors du CFPH, quand va t on y travailler ?

La retraite anticipée des IDE, il y a urgence à réparer cette injustice, car les débats peuvent démarrer plus ou moins vite selon les décisions politiques.

Concernant les discussions professionnelles, nombreuses ont celles qui sont en stand-by, comme les sages-femmes, les orthophonistes,

les psychologues, les kinésithérapeutes, quand les discussions vont elles reprendre ?

Il n'est pas fréquent de parler de la météo au CSFPH, mais concernant la situation climatique exceptionnelle de début mars, une gestion intelligente des situations des salariés était possible plutôt que de se rigidifier comme l'ont fait de nombreuses directions d'établissements. Les syndicats CGT ont pour le moment interpellé les directions locales pour que les agents ayant prolongé leur activité soit rémunérés et indemnisés convenablement et que les agents qui n'ont pu venir travailler ne soient pas sanctionnés. A situation exceptionnelle, il doit y avoir une réponse exceptionnelle.

Enfin, la CGT entend également attirer l'attention du conseil et du gouvernement sur la situation des élèves directeurs d'hôpitaux et directeurs d'établissements sociaux, sanitaires et médico-sociaux. Parmi les promotions entrées en formation en janvier 2013, plus de dix élèves nouvellement admis avaient antérieurement un statut de contractuels de la fonction publique hospitalière, généralement depuis plusieurs années.

C'est avec le désir de mettre fin à cette situation précaire et la volonté d'une promotion sociale qu'ils ont préparé les épreuves des concours DH et D3S. Bien qu'ayant franchi avec succès les étapes de sélection, il est paradoxal, et pour tout dire injuste, qu'ils soient aujourd'hui déclassés par une rémunération d'élèves qui est sans rapport avec leur rémunération antérieure.

Ce déclassement n'est pas anodin puisqu'un écart moyen de rémunération de 800 euros nets est constaté. Le niveau de rémunération de ces élèves, 1 400 euros nets (oui, vous avez bien entendu mille quatre cents euros !), est sans rapport avec les niveaux d'études et de responsabilités demandés aux directeurs. Il est surtout sans rapport avec les charges supplémentaires

liées à l'éloignement géographique, liés à la scolarité qui engendre pour la plupart d'entre eux des doubles logements et d'importants frais de déplacements. Aujourd'hui, certains sont placés dans une situation financière plus que délicate (report d'échéances de prêt, impossibilité de retourner en famille le week-end) qui va jusqu'à compromettre la poursuite de leur scolarité.

Nous ne reviendrons pas sur la nécessité réaffirmée de revaloriser les débuts de carrière, particulièrement le statut des élèves directeurs en formation à l'EHESP, pour rendre plus attractives ces filières et répondre aux enjeux démographiques criants qui se posent aujourd'hui. Nous ne reviendrons pas non plus sur la nécessité de revaloriser les indemnités de formation afin qu'elles couvrent tout simplement les frais réels liés à cette formation à Rennes.

Par contre, nous reviendrons sur la nécessité de rendre équitable le sort réservé à ces élèves intégrant, par leur ténacité, les corps de direction de la Fonction publique hospitalière. Un sort équitable signifie qu'ils puissent être placés dans les mêmes conditions de reprise de services contractuels que les autres élèves en formation à Rennes. Ce qui suppose une révision technique des statuts particuliers de ces corps.

Dans l'attente de ces changements, la CGT demande à ce que des mesures compensatrices soient mises en œuvre afin de établir le niveau de rémunération de ces élèves à celui qu'ils détenaient antérieurement à leur entrée en formation.