Déclaration
CTE du 18 octobre 2016

L'intersyndicale CGTet FO refuse de siéger au CTE extraordinaire du 18 octobre 2016 relatif à la nouvelle charte du temps de travail.

En effet, le protocole d'accord a été signé par un seul syndicat sur quatre, représentant seulement 2 sièges sur 12.

Or, Monsieur le Directeur, à votre arrivée au CH d'Aurillac dans un contexte difficile et tendu, vous souhaitiez faire du dialogue social un axe essentiel dans les relations entre l'administration et les personnels au travers de leurs représentants. L'intersyndicale reste attachée au respect de la représentativité des organisations syndicales acquises lors des dernières élections professionnelles.

Nous dénonçons une démarche sans concertation avec les personnels, orientée principalement sur des logiques financières qui occultent la logique des professionnels. Ça n'est pas le dialogue social.

C'est pourquoi, Monsieur, l'intersyndicale refuse que soit inscrit dans les principes de la charte du temps de travail :

- Page 3: « l'application des décisions locales prisent après avis du CTE ….» sans citer le poids de la représentativité syndicale lors de cette instance.

- Page 8 : « toutefois, lorsque les contraintes de continuité…..dépasse les 12h ». Le texte règlementaire dit : « Si les contraintes de continuité du service l'exigent, le chef d'établissement peut imposer une durée de travail plus longue, après avis du CTE et dans la limite de 12 h par jour maximum ».

- Page 10 : <u>G. Prise en compte de la RTT</u> : le choix de la Direction et de la CFDT de ramener la quotité de temps journalier à 7h45 (avec 140 h de dimanche et jours fériés) impose un dépassement de 18h par rapport à une référence annuelle, sans les 140h de dimanche et jours fériés le dépassement sera de 19h et de 2h30 pour une durée journalière de 7h30.
  Nous pouvons affirmer que cette mesure ne respecte absolument pas le principe d'équité prévue dans le titre I des objectifs de la charte.

- Page 11 : « Les agents à temps complet travaillant en……..dispose de ….jour de RTT….jours intégrés dans le cycle de travail…..jours à la disposition de l'agent sous réserve des nécessités de service. Ces jours ne sont pas cumulables ….sous réserve des nécessités de service ».
  Il n'existe aucune règle pour la pose et l'utilisation des jours de RTT acquis par les agents de la fonction publique hospitalière.

- Page 11 : « Un jour automatiquement décompté pour la journée de solidarité ». C'est impossible car la RTT n'a pas la même quotité de temps que le jour de solidarité.

- Page 11 : <u>G. Prise en compte de la RTT</u> : « les jours de RTT acquis au titre de l'année civile doivent être posés avant le 31 décembre de l'année considérée avec une tolérance jusqu'au dernier jour des vacances scolaires de fin d'année. ». « les RTT acquis……ne peuvent être reportés sur l'année suivante…… ils pourront faire l'objet d'une alimentation du CET ». Du fait que les nécessités de service sont souvent invoquées pour rappeler les agents, il est inacceptable qu'ils perdent leurs jours de RTT ou soient contraints d'ouvrir un CET.

- Page 13 : « le tableau de service……doit être consultable et mis à disposition des agents…..au moins quinze jours à l'avance. » Il est nécessaire que le planning soit affiché dans les offices au moins quinze jours à l'avance.

- Page 13 : « lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le Chef……., une tolérance de plus ou moins 5 minutes….. ».
  Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire par le chef d'établissement, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif. Quand est-il du temps d'échauffement physique prévu pour les personnels dans le projet social ?

- Page 14 : « A la demande des agents, le Cadre fournira le tableau des anomalies ». Face aux difficultés rencontrées, nous demandons que ce tableau mensuel soit fourni systématiquement à chaque agent.

- Page 14 : « Les priorités de rappel sont définies comme suit :….. »
  Les RHS devant être réduites voir supprimées, ce sont les agents en RTT qui seront les plus sollicités. C'est pourquoi les RJF doivent être inscrits en 2ième position. De plus, lors de rappels, les jours doivent être rendus en aval du rappel et dans les quinze jours qui suivent.

- Page 14 : « En raison des priorités de rappel, la pose d'un jour de récupération RHS ou RTT ne peut s'effectuer pendant la programmation des congés annuels ».
  Ceci faisait partie des accords locaux pour la programmation des 28 congés annuels et n'est plus d'actualité du fait du retour à la règlementation. Pour les rappels, il n'existe aucun cadre règlementaire. Toutefois, concernant la prise de congés (décret n°2012-1366 du 6 décembre 2012 – art 8), « … l'agent peut utiliser des jours de congés annuels ou des jours de RTT ».

- Page 16 : « les entretiens à titre individuel avec la psychologue et l'assistante sociale…..hors temps de travail ».
  Cette mesure restreint la prévention des RPS, aussi il est important d'en garder la possibilité pendant le temps de travail.

- Page 17 : « valorisation de la journée de solidarité ». Cette mesure ne respecte pas la règlementation qui prévoit dans la circulaire DHOS/P 1 no 2005-487 du 26 octobre 2005 relative à l'organisation de la journée de solidarité dans la fonction publique hospitalière au titre de l'année 2006 que la journée de solidarité peut être fractionnée. Pour ne pas subir encore la perte d'un jour de RTT ou de RJF et dans un principe d'équité, nous vous demandons de prévoir 1 minute de travail journalier supplémentaire par agent. Soit un total annuel de 7H00.

- Page 17 : « C. Valorisation des absences ». Supprimer : « Absence syndicale : nombre d'heures réelles dans la limite de la durée journalière ».
  Ceci ne respecte pas la règlementation des droits syndicaux et peut être assimilé à de l'entrave syndicale.

- Page 18 : D. Valorisation des absences pour maladies : « Toute absence au titre de la maladie…..proratisée pour les temps partiels ».
  Nous constatons que les 12 heures dérogatoires n'apparaissent pas tout comme les 10h ? Cf. : article 41 de la loi du 9 janvier 1986.

- Page 19 : du 3ième paragraphe : « L'établissement applique, quant à lui, des modalités qui lui sont propres…….. » jusqu'au paragraphe « ……20 % au maximum de l'effectif peut se trouver simultanément en congé ».
  Ces règles étaient applicables dans le cadre du maintien des acquis locaux et n'ont plus lieu d'être.

- Page 19 : « 1 jour supplémentaire …….en au moins 3 périodes de 5 jours minimum chacune ».
  La Circulaire DHOS/P1 n° 2002-240 du 18 avril 2002 précise « en outre, l'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins 5 jours ouvrés au titre des congés annuels ou des congés supplémentaires mentionnés précédemment bénéficie d'un jour de congé supplémentaire qui peut être pris à tout moment dans l'année ».

- Page 20 : « Les jours de C.A. non pris du fait de l'administration…..dans la limite de 5 jours » .
  Du fait de l'administration, ils doivent pouvoir être reportés l'année suivante.

- Page 20 : le report des congés annuels concernent tous les congés cités dans le paragraphe sans distinction.

- Page 22 : D jour de sujétion : les 140 h de dimanche et jour fériés ne s'inscrivent pas dans les principes d'équité et d'homogénéisation des règles applicables à tous.

  Les agents travaillant en :

  7h00 = 20 dimanches et jours fériés
  7h30 = 19 dimanches et jours fériés
  7h45 = 18 dimanches et jours fériés
  8h00 = 17 dimanches et jours fériés
  10h = 14 dimanches et jours fériés
  12h = 12 dimanches et jours fériés
  Temps partiel = ?? Dimanches et jours fériés

- Page 22 : 1. Décompte des droits pour une année incomplète (y compris départ en retraite).
  Où est passé le 25ième jour de congé ? Le calcul est fait sur la base de 24 jours.

- Page 23 : 3. Congés des agents bénéficiant d'études promotionnelles « Cette disposition…. reviennent travailler durant un mois pendant l'été,… » Cette disposition est discriminante pour les étudiants en formation promotionnelle. En

effet, elle impute le temps de travail personnel prévu dans le cadre de leur formation (IDE). Dans un souci d'équité il avait été accordé un rappel de quinze jours. Cette mesure n'optimise pas l'investissement fait par l'établissement et ne valorise pas l'implication de ces personnels dans leurs démarches.

- Page 23 : F. Critères d'attribution des C.A : « la programmation des congés annuels……..prend en compte les nécessités de service et les souhaits des agents ». L'intersyndicale demande à ce que les nécessités de service soient clairement définies. La programmation de CA doit être organisée avec une augmentation des moyens nécessaires pour garantir la continuité de service (mensualités, pool de remplacement, etc…).

- Page 23 : F. Critères d'attribution des C.A. : « 3°) les congés annuels des conjoints (y compris PACS) travaillant ou non dans l'établissement ».
  Pour respecter le principe d'équité, il aurait pu être ajouté les concubins.

- Page 24 : H. Don de jours de repos : « un agent peut renoncer anonymement et sans contrepartie, à tout ou partie de ses jours de repos…. ».
  Dans le cadre d'un accord local il serait bienvenu de prévoir un don accordé par l'établissement !

- Page 24 : Bénéficiaire du don : « Les jours non utilisés,……, sont restitués à l'autorité investie du pouvoir de nomination »
  L'autorité investie du pouvoir de nomination pourrait supprimée cette phrase choquante de la charte et proposer une autre solution.

- Page 28 : 3. Pour mariage civil ou PACS : « Mariage de l'enfant de l'agent…… » pour simplifier, la phrase : « un lien direct de parenté avec l'enfant doit être établi » suffit.

- Page 32 : E. Droits syndicaux : 1. Les réunions d'information : « tout agent peut participer à son choix…..sous réserve des nécessités de service ».
  Tout refus doit être motivé de manière écrite, claire et précise. L'accord local, pour faciliter la participation à ces réunions, permettait aux agents, hors temps de travail, de récupérer leur temps d'information.
- Page 32 : « L'organisation de ces réunions doit être demandée une semaine avant la date prévue à la direction ».
  La phrase complète du texte est : « A l'exception des réunions se tenant dans les locaux syndicaux, l'organisation de ces réunions doit être demandée une semaine au moins avant la date de la réunion. ».

- Page 37 : A. Congé maladie : « Titulaire ou stagiaire : les volets n° 2 et 3 du certificat médical….doivent parvenir ….dans les 48 heures… ». Comme le prévoit la règlementation, des accords d'établissement peuvent exister et certaines situations peuvent justifier un retard (Hospitalisation, incapacité de se déplacer etc…)

- Page 40 : Titre XI : le Compte Epargne Temps : C. l'alimentation du C.E.T pérenne :
  Le C.E.T est ouvert et alimenté à la seule demande de l'agent, formalisé par écrit.

- Page 45 : Les contrats de droit privé (CAE,…) : « La durée du travail est fixée par le contrat de travail de droit privé »
  L'arrêt N°11-23922 de la Cour de Cassation du 12 décembre 2012 a précisé l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié en CEC – Contrat Emploi Consolidé et du CAE – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi.
  Cette décision confirme l'arrêt N°11-13827 de la Cour de Cassation du 11 juillet 2012 qui avait déjà requalifié un contrat CAE en CDI pour absence d'actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis.
  Les CAE – Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. A cette fin, il doit comporter des actions d'accompagnement professionnel.
  Les articles L5134-21 à L5134-23-2 du Code du Travail précisent les modalités des contrats en CAE.
  La demande d'aide à l'insertion professionnelle des contrats en CAE indique les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi.
  Elle prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience nécessaires à la réalisation du projet professionnel du salarié en CAE.
  Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.
  Ainsi, l'obligation pour l'employeur d'assurer des actions de formation, d'orientation professionnelle et de validation des acquis destinées à réinsérer durablement le salarié constitue une des conditions d'existence du CAE et CEC – contrat emploi consolidé.
  Si l'employeur ne remplit pas ses obligations de formation, le contrat en CAE ou CEC doit être requalifié en CDI – contrat à durée indéterminée de droit commun.
  Dans ce cas, l'employeur peut être contraint de rembourser la totalité des aides financières versées par l'État.

Au vu des remarques énoncées, l'intersyndicale vous demande l'annulation de cette charte du temps de travail qui n'a pas suffisamment été travaillée en concertation avec les personnels et engendrera une nouvelle dégradation des conditions de travail et de la prise en charge des patients.