La Tribune

Johns El décembre n° 113 - Novembre 2022

Zoom sur...

Les revendications FO Les élections professionnelles 2022 Les agents contractuels







MNH Essentya

L'essentiel de votre complémentaire santé au meilleur prix.

Hospitaliers

À PARTIR DE par mois(1) SEULEMENT



#NOUSSOMMES HOSPITALIERS

Hospitaliers, vous avez aussi besoin d'être protégé face aux aléas de la vie.

3031 Service & appel

du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

Restons en contact!















Tous ensemble, mobilisés jusqu'au dernier moment!

A l'heure où sont écrites ces lignes, cinq raffineries sont bloquées et certains salariés sont réquisitionnés: la mobilisation interprofessionnelle est déclarée pour défendre le droit de grève et revendiquer l'augmentation générale des salaires! Sans que ce troisième round social n'ait été organisé de la manière la plus efficiente pour aboutir sur nos exigences, le contexte général montre bien que le pouvoir d'achat est au centre des préoccupations de tous!!

FO se revendique comme le syndicat de la fiche de paie et c'est pour cette raison que l'augmentation générale des salaires est plus que jamais nécessaire, immédiatement dans le secteur privé mais également pour les fonctionnaires. Les 3,5 % de revalorisation du point d'indice - décidée unilatéralement par le gouvernement - ne suffisent pas à couvrir ni l'inflation galopante, ni le retard accumulé par 20 ans de blocage de la valeur du point et l'augmentation du coût de la vie sur cette même période et que nous chiffrons à 23%!

Alors, devant l'absurdité de l'échelonnement des grilles de catégorie C et B, toujours bien loin des 120 % et 140 % du SMIC en début de carrière - revendication majeure porté par FO -, il est temps d'imposer au gouvernement, ce qu'il souhaite ardemment de la part des entreprises : négocier des augmentations de salaire.

Nous verrons bien si le mouvement initié par les Confédérations syndicales permettra d'aboutir et d'inverser la tendance pour tous les salariés. Il n'en reste pas moins que nous ne pouvons accepter pour les fonc-

tionnaires ces 3,5% d'augmentation comme solde de tout compte.

Le Comité National FO des personnels des Services Publics et de Santé, réuni à Paris début octobre, nous a donné mandat pour entrevoir un mouvement sur les salaires si la situation et la mobilisation le permettait. C'est donc avec les camarades de l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique FO, que nous organiserons une journée nationale de mouvements et de manifestations pour l'augmentation des salaires. Elle sera couverte par un préavis de grève pour ceux qui le souhaitent.

A quelques encablures des élections professionnelles du 1er au 8 décembre, cette journée nous permettra également de montrer et démontrer notre pugnacité et notre volonté dans les trois versants de la fonction publique de voir aboutir l'ouverture de négociations salariales dignes de ce nom.

Mais, parce qu'il y a un mais, l'utilisation du 49.3 et d'une motion de censure contre le gouvernement pourrait bien modifier la donne...

Je tiens déjà à remercier toutes nos équipes FO qui se mobilisent pleinement pour la réussite de nos élections. Nous en sortirons renforcés et encore plus représentatifs des agents de la Fonction Publique. Dans cette dernière ligne droite, nous nous devons d'être plus méthodiques pour organiser les votes. L'augmentation du nombre de nos implantations, et du nombre de listes déposées doit se transformer par un meilleur score qu'au dernier scrutin de 2018!



Didier BIRIG

Secrétaire général de la Fédération FO SPS

Editorial Didier BIRIG	3
E <mark>ditorial</mark> Frédéric SOUILLOT	4
27 septembre FO dénonce des choix politiques inchangés et	5
oorte ses revendications 8	3/9
Contractuels : le bilan	11
Retraites Depuis 30 ans, des attaques que FO combat !	16
Elections professionnelles	18
FO AP-HP Un syndicat pas comme les autres	23

Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force Ouvrière 153/155 rue de Rome 75017 Paris - www.fo - publics - sante. org - Directeur de publication : Didier BIRIG - Rédaction : Secrétariat Fédéral - Impression : FORM'ACTUEL 63450 St SATURNIN - sauf erreur d'impression. Diffusion : société EDITION TRIBUNE-PUBLIC & SANTE 153/155 rue de Rome 75017 Paris - N° commission paritaire 1122 S 07061 - ISSN N°2646-411X 4ème trimestre 2022



Frédéric SOUILLOT

Secrétaire général de la Confédération FO

Elections Fonction Publique : tous mobilisés pour faire gagner Force Ouvrière!

La Confédération a lancé le mois dernier la campagne pour les élections dans la fonction publique. Vous le savez, ces élections auront lieu du 1er au 8 décembre. Depuis la rentrée, chaque semaine, une grande partie du bureau confédéral est mobilisée, pour aller à la rencontre des militants engagés dans la préparation des élections de décembre dans la Fonction publique. Partout sur le territoire, des meetings et/ou des visites de sites des trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale) sont organisés. Près de 130 déplacements sont programmées d'ici la fin du mois de novembre. Bien sûr, l'objectif est de gagner encore en audience dans les services publics mais aussi d'accroître le poids général de FO.

FO est aujourd'hui première à l'État, deuxième dans l'hospitalière et troisième dans la territoriale.

A l'Etat, nous devons conserver notre première place. Quand on est n°1 au plan de l'audience, ce sont nos revendications qui sont écoutées en premier. Et ça nous donne du poids pour lutter contre les réformes, qui réduisent les droits et poursuivent les suppressions d'effectifs.

Dans la territoriale, nous avons une marge de progression importante : 49.000 collectivités locales emploient près de deux millions d'agents dont 75 % en catégorie C. Il s'agit de conforter partout, et plus encore d'étendre, l'audience de FO.

Au quotidien, FO milite activement pour la reconnaissance des agents territoriaux, de leurs représentants syndicaux, souvent oubliés, impliqués sans relâche au sein des services publics de proximité, y compris durant la pandémie. Cette reconnaissance passe bien entendu par les salaires, mais également par les conditions de travail.

A l'hôpital, nous devons conforter notre position et croître encore ; pour faire entendre nos revendications ; pour le rétablissement d'un hôpital public et d'un système de santé public répondant aux besoins de la population, partout sur le territoire. L'un de mes premiers déplacements en juin, était à l'hôpital de Chinon pour soutenir nos camarades en lutte pour sauver leur hôpital, leurs urgences et leur maternité. Cela implique de revenir sur les choix politiques de ces 30 dernières années, obsédés par le coût budgétaire de la santé et la transformant en bien de consommation. La santé, c'est un bien public, ce n'est pas un marché! L'hôpital, c'est notre bien à tous!

Face à l'épuisement de ces agents, l'hôpital public doir sortir de l'état de déliquescence dans lequel les politiques successives de rigueur l'ont conduit, de dégager les moyens nécessaires, là encore par d'autres choix!

L'implantation de syndicats, le développement de FO, sont nos priorités. Les adhésions, c'est ce qui nous permet de garder la liberté et l'indépendance de l'organisation qui a besoin d'être forte, pour défendre tous les salariés et faire opposition à ceux qui voudraient revenir sur nos acquis sociaux. On doit être proche les uns des autres car c'est tous ensemble qu'on fera progresser la maison FO!

Vous l'aurez compris, nous sommes tous pleinement engagés dans cette campagne, et mobilisés pour gagner ces élections!

FO dénonce des choix politiques inchangés et porte ses revendications

Avec plus d'une centaine rassemblements en France, la journée de manifestations du 27 septembre, à l'appel de la fédération FO-SPS et des autres organisations signataires du « Ségur de la Santé » a montré la détermination des personnels des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux à revendiquer des moyens supplémentaires. Rendu public la veille, le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) se contente de reconduire les moyens pour les établissements hospitaliers. Pour FO, il acte ainsi la poursuite de la politique de fermetures de lits et de limitation du recours aux soins pour la population.

Plus d'une centaine de manifestations et de grèves recensées, sur l'ensemble du territoire, dans les établissements hospitaliers, les structures sociales et médico-sociales. Mardi 27 septembre, les personnels se sont massivement mobilisés à l'appel de la fédération FO-SPS (services publics et



de santé), montrant leur détermination à obtenir des moyens supplémentaires. Des moyens pour recruter et améliorer leurs conditions de travail devenues intenables en raison du sous-effectif chronique. Des moyens pour améliorer les salaires entamés par l'inflation galopante (5,6 % en septembre, sur un an, selon l'Insee), et rendre plus attractifs les métiers de la santé publique.

Une journée de mobilisations réussies

« Il y a urgence à normer les effectifs par services et à les sécuriser, sans oublier les problèmes de titularisations et la nécessaire ouverture de négociations sur les questions salariales », résumait Didier BIRIG, Secrétaire général de FO-SPS qui avait rejoint la manifestation à Paris, sur l'esplanade des Invalides. Dans l'après-midi, FO a été reçu par le cabinet du ministre de la Santé, pour exposer ses principales revendications, sur les recrutements, les conditions de travail, les salaires.



Une action démultipliée sur l'ensemble du territoire

Aux HUS de Strasbourg, CHR de Metz-Thionville, CH de Sarrebourg, CHU de Caen, CHS Laborit, CHU de Nancy, CHU de Saint-Étienne, à l'AP-HP, EHPAD du CH de Brocéliande, CH de St Brieuc, CH Public du Cotentin, CH de Saint Malo, tous les établissements du Haut Rhin, CH de Niort, Saint Meen le Grand, CHU de Reims, CH de Carcassonne, CH de Castelnaudary, CH de Vannes, CH de Macon, CH de la Rochelle, CHS et CH de Sarreguemines, CH de Limoux, CH et EHPAD de Baume les Dames, CHIC de Pontarlier, CHRU de Besançon, CH de Hyères, CH de Vienne, CH de Châteauroux, EHPAD de Pompeyrie, CH d'Agen Nérac, CH de Beauvais, CHS Vauclaire, CHU de Bordeaux, Hôpital Départemental Dufresne

Sommelier la Tour Haute Savoie, CH de Périgueux, CH Auxerre, CH de Sancerre, EHPAD Houdan, CH de Lens, Béthune, CH Béziers, de Nord Deux-Sèvres, CHI Clermont Oise, CH de Libourne, CHU de Reims, CH de Lézignan Corbières, CH de Condom, EHPAD Tenareze, CH Charles Perrens, CHU de Nîmes, CH de Narbonne, EHPAD Espéraza, CH d'Arras, CH de Douai. CH de Dax. CH de Mantes la Jolie, CH de Salon de Provence, CHU de Lille, CH d'Antibes, CH d'Avignon, CH de Cherbourg, CH de Bourges, CHIC de Castres-Mazamet, Centre Action Sociale de la Ville de PARIS, CH-Métropole Savoie, CH de Rambouillet. CHU de Rouen, CH de Cannes, CHU de Nice, CHU de Grenoble, CHU de Montpellier, CHU d'Amiens, tous les établissements du Var, CH de Saint-Nazaire, CH de Chartres, CH de Périgueux,

СН de Brive-la-Gaillarde, CH de Gonesse. GHEF de Meaux, CH de Colmar, CH de Condom, CH de la Dracénie, le Foyer Montéclair à Andelot Blancheville, CH d'Auch, CH de Mirande, CH de Grasse, CH de Forbach, l'EHPAD de Rivoli, CH de Bastia, CHS de Sevrey, CHI de Haute Comté, Maison d'Enfants Marie Caizerques à Montpellier, CH de Clermont l'Hérault, CH de L'Estran, EPMS de Mindin, CH Aunay Bayeux, CH Pierre-Oudot de Bourgoin-Jallieu, CH de Privas, CHU de la Réunion,... et la liste est non exhaustive!

Partout, des délégations ont porté le cahier revendicatif auprès des directions d'établissements, des ARS (Agences Régionales de Santé), des préfectures ou des députés lesquels vont débuter le 10 octobre, en commission, l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS).

Établissements hospitaliers : leurs moyens simplement reconduits dans le PLFSS 2023

Présenté en conseil des ministres la veille de cette journée nationale de mobilisations, le PLFSS 2023 prévoit de... simplement reconduire les moyens pour les établissements hospitaliers. Choix que condamne FO-SPS.: « la simple reconduction des moyens équivaut à la continuation d'une politique de fermetures de lits et de limitation du recours aux soins pour la population », alerte la Fédération dans un communiqué sans concessions titré : Macron continue à détruire l'hôpital public et les structures sociales et médico-sociales!

Les derniers chiffres publiés par les services du ministère confirment qu'il n'y a pas eu en 2021 d'inflexion de la politique de santé publique. L'an passé, la baisse du nombre de lits en hospitalisation complète s'est poursuivie : 4.316 ont été supprimés. Si cette réduction des capacités hospitalières est en léger repli par rapport à 2020 (-4 900 lits), elle reste supérieure aux baisses constatées avant la crise sanitaire. Au total, depuis 2013, 30.700 lits d'hospitalisation complète ont disparu (13.700 en 2012-2017, 17.000 en 2017-2022) et le nombre d'établissements hospitaliers publics a diminué, passant de 1.420 à 1.342 en 2021, soit 78 établissements de moins.

Au chapitre médico-social, ce PLFSS n'amène aucune amélioration pour le secteur du handicap et consacre quelques mesurettes pour le secteur personnes âgées (ex. : 2 heures de convivialité par semaine !) et bien sûr quelques effets d'annonce (embauche de 5.000 soignants) qui auront bien du mal ... à être suivis d'effet en raison de la faiblesse des effectifs en formation et de l'attractivité en berne pour ces métiers. Encore une fois, ce sont les ASHQ qui auront à pallier les manques.

FO exige un Comité de suivi de l'accord du Ségur

A croire le cabinet du ministre de la Santé, la simple reconduction des moyens dans le cadre du PLFSS 2023 serait déjà un progrès... « Le cabinet semble satisfait qu'il n'y ait pas eu de coup de rabot sur les moyens des établissements hospitaliers », dénonce Didier BIRIG. « Le gouvernement n'a pas pris la mesure de la gravité de la si-

tuation. Ses choix politiques en santé publique restent inchangés. Tout se passe comme s'il considérait le Ségur de la Santé comme un solde de tout compte, alors même qu'il est largement inabouti : où sont les 15.000 créations de postes promis à l'été 2020 ? » interroge le Secrétaire général de FO-SPS.

Lors de la rencontre au ministère, la délégation a exigé la réunion d'un comité de suivi de l'accord Ségur dans les plus brefs délais, afin de poursuivre la mise en œuvre des engagements alors pris par l'exécutif. Parmi ceux-ci, la revalorisation salariale du travail de nuit, des dimanches et des jours fériés, l'attribution du Complément de traitement indiciaire (CTI) à l'ensemble des agents publics hospitaliers et, pour ces mêmes agents, la suppression de la cotisation aux ordres professionnels. Enfin, en ce qui concerne les effectifs, elle a demandé l'ouverture d'un chantier sur les ratios de personnel. Un sujet crucial pour FO-SPS, qui revendique un



plan massif de recrutements : 200.000 créations de postes dans les établissements hospitaliers, les structures sociales et médico-sociales.

Sur ce sujet, on cherchera en vain un acte positif. Le PLFSS pour 2023, aussi, passe sous silence les besoins du versant hospitalier, ne programmant pour lui aucune création de postes supplémentaires.

Interventions auprès des Présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat

Déterminés à peser alors que débutera bientôt l'examen de ce projet de loi, les secrétaires généraux des trois organisations signataires du « Ségur de la Santé » ont remis, mercredi 28 septembre, leur cahier re-



vendicatif au cabinet de la présidente de l'Assemblée nationale, puis à celui du président du Sénat.

Face à l'absence de volonté gouvernementale à régler les difficultés minant la fonction publique hospitalière, la fédération FO-SPS a réuni du 4 au 7 octobre, à Paris, son Comité National. Elle a reçu mandat pour entrevoir un mouvement

sur les salaires si la situation et la mobilisation le permettait. La fédération a donc pris ses responsabilités afin qu'une journée nationale de grève et mobilisation pour l'augmentation des salaires soit organisée avec l'Union Interfédérale des Agents de la Fonction Publique FO. « Nous ne lâcherons rien! », prévient déjà son Secrétaire général, Didier BIRIG.

Cahier de revendications de la Fédération FO SPS

Pour certains salariés, les organisations syndicales sont identiques les unes aux autres. Pourtant, à bien y regarder, elles sont parfois loin les unes des autres dans leurs revendications... entre le « minimum syndical » cogestionnaire et les exigences guidées par des considérations purement politiques, les curseurs parfois sont diamétralement opposées. Ce qui distingue foncièrement Force Ouvrière, c'est sa liberté et son indépendance absolue vis-àvis des employeurs, des partis politiques, des gouvernements, des sectes philoso-

phiques et groupements extérieurs. Avec comme seule ambition de défendre les intérêts collectifs et individuels des agents de la fonction publique hospitalière, les revendications portées par la Fédération FO SPS sont construites et débattues par ses structures (et par elles seules), réunies en assemblées générales, comités et congrès.

C'est ce qui fait sans aucun doute la force et la légitimité de FO : revendiquer, négocier quand l'opportunité s'ouvre à elle et contractualiser de réelles avancées après consultation de ses structures.

Lors des négociations du Ségur de la Santé en 2020, la Fédération FO SPS avait porté un cahier de 26 pages détaillées de ses revendications. Le 27 septembre 2022, de nouveau, c'est au ministère de la Santé, mais aussi à l'Assemblée nationale et au Sénat, que la Fédération a remis l'essentiel des ses exigences.



Extraits:

- Négociation d'un plan massif de recrutement dans la Fonction Publique
- Normer les effectifs de soins dans les services, augmenter le nombre de places en IFSI, IFAS, ... et rendre opposables ces ratios en 2026
- Augmentation de la valeur du point d'indice couvrant la totalité de l'inflation
- Ouverture des négociations pour de nouvelles grilles indiciaires pour les personnels administratifs, techniques, ouvriers, socio-éducatifs, notamment les AES (AMP) et ASHQ, ambulanciers et psychologues
- Correction du tassement des grilles de catégorie C, B et A du fait de l'augmentation du SMIC avec une révision régulière de ces grilles indiciaires de rémunération
- Déroulement de carrières linéaires et dans l'attente, doublement des ratios promus/promouvables pour tous les agents
- Titularisation de tous les contractuels qui le souhaitent, et dans l'attente, leur assurer la même rémunération que les agents titulaires
- Attribution du CTI (237€ bruts/mois) à TOUS les agents sous statut de la FPH, sans distinction de corps ou de type d'établissement
- Augmentation de l'indemnité de dimanche et jour férié, y compris le 1er mai, ainsi que des heures de nuit comme prévu dans l'accord Ségur
- Intégration et extension des primes dans le traitement de base
- Ré-indexation de l'indemnité de sujétion (dite des 13h) et publication d'un décret rectificatif dans les meilleurs délais avec rattrapage pour les agents ayant bénéficié d'un changement d'échelon
- Réouverture de tous les lits d'hospitalisation fermés ces dernières années, nécessaires au besoin de la population et au bon fonctionnement des hôpitaux
- Prise en charge systématique de la promotion professionnelle pour tous les agents ayant réussi un concours
- Réintégration des agents non-vaccinés suspendus
- Paiement et majoration des heures supplémentaires pour les agents demandeurs, dans l'attente de la création des postes nécessaires
- Reconnaissance de l'expérience antérieure à l'entrée dans la FPH, quels que soient la catégorie socio-professionnelle et le statut antérieur du salarié
- Doublement de la contribution employeur de l'action sociale gérée par le CGOS de 1,5% à 3%



INFOJURIDIQUES OFFRE D'ABONNEMENT

Revue trimestrielle jur	idique de F	ORCE OX	JVRIE
INFOJURI	DIC	DU	E
O FA FA FA			7
URURURU	Hi,U,	127	Ιā
A EA EA EA	E1	1=0	V =
V # E V # H V # H V /	1 11 7 /	111.77	
والمرابط والكامر والكامر والكامر والكامر والكامر والكامر			
NUMÉRO 100	U	FO	li
NUMÉRO 100		FO	
		FO	
DANS CE NAMÉRO.		FO FO FO	To be a beau
SANCE NAMED. CADORIONICES AMERICA. DIS RETAINES SÉRARÉS A L'ESTAINE		FO FO FO	
CADORITANCES (MACRON) DIS RETNACES STRANTES A L'ESTANCE UNIQUE CE EN QUESTION (». 2) LES APPORTS DE LOID EN RATIONAL CONCERNANT LE VOLLET RESOCCIATION	E FOR FO	FO FO FO	
DANG CE HAMBERD. DIS POTANCES SIPARÉS A L'ENSTANCE UNPOUR, LE COE EN QUESTION (». 3) LES APPORTS DE LA LOSS PRATECATIONS CORCEPINANT LE VOLET RESOCIATIONS COLLECTINS (». 40)		FO FO FO	
DANG CE HAMBERS. DES POTEMACES SÉPARÉS À L'ESTANCE UMPOUR, LE COX EN QUESTIONS À L'ESTANCE CONCERNANT LE VOLLET RESOCIATION CONLECTING ET AND LE VOLLET RESOCIATION CONLECTING ET AND LE VOLLET RESOCIATION CON LICENTE ET AND LE VOLLET RESOLUTION L'ESTANDAIRE		FORFOR	

	1 an pour 40 Euros	
	Tarif <u>réservé aux adhérents</u>	Force
Ou	rière : 1 an pour <mark>20 Euros</mark>	

Revue trimestrielle réalisée par Le Secteur Juridique Confédéral

Je joins mon règlement par chèque à l'ordre :

CONFEDERATION FO (INFOJURIDIQUES)

A retourner à :

CONFEDERATION FORCE OUVRIERE SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

141, avenue du Maine75680 PARIS Cedex 14

Tél: 0140528354 – Fax: 0140528348 Email: sjuridique@force-ouvriere.fr

☐ Mr☐ Mme	☐ Mlle		
Nom :	Prénom :		
Syndicat :			
Etes-vous conseill	er Prud'hommes ?	□ oui	□ non
Adresse :			
Code postal :	Localité :		
Signature			

Confédération Générale du Travail Force Ouvrière 141 avenue du Maine – 75680 Paris Cedex 14 Tél. 01 40 52 82 00

SIRET: 784 578 247 00040 - NAF: 9420Z

Agents contractuels

Une richesse d'aujourd'hui, un investissement pour l'avenir des établissements publics de santé

Contractuels : Rappels et repères

Avoir recours aux agents contractuels est souvent considéré par les employeurs publics comme la variable d'ajustement du budget des établissements.

Cette logique d'accroissement d'emplois précaires, est le fruit des politiques publiques menées par les gouvernements successifs, et diminuant de fait le nombre de fonctionnaires.

A ce jour, environ 1,183 million d'agents travaillent dans la Fonction Publique Hospitalière dont plus de 248.000 comme agents contractuels, soit 71 % de plus en 15 ans.

C'est inadmissible!

Près de 55 %, soit plus de la moitié des « contractuels » travaillent dans les EHPAD (Source CGOS 2019/2020).

Pourtant, la crise sanitaire a démontré que FO avait raison, notamment sur les insuffisances chroniques d'effectifs et de financement des établissements.

C'est en ce sens, et fort de ses revendications que FO a obtenu par la signature du protocole d'accord du « Ségur de la santé » la titularisation de plusieurs milliers d'agents sur des postes existants.

Cela est un premier pas qui met fin à la suppression programmée « par le monde d'avant » de plusieurs milliers de postes.

FO réaffirme que sans les agents actuellement contractuels, les établissements ne peuvent fonctionner,

démontrant ainsi qu'ils doivent être titularisés, sans délai.

Le statut de contractuel est par essence un statut précaire qui ne permet pas de se projeter dans l'avenir.

C'est pour cela, que Force Ouvrière revendique un vaste plan de titularisation, afin que les agents en contrats précaires et les CDI qui le souhaitent soient titularisés.





Droits et réglementation



CONTRAT DE TRAVAIL

Les agents sont recrutés par contrat écrit qui précise sa date d'effet, sa durée, le poste occupé ainsi que la catégorie hiérarchique A, B ou C.

Il stipule également la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler.

Le contrat détermine les conditions d'emploi de l'agent et notamment les modalités de sa rémunération.

Il indique les droits et obligations de l'agent, lorsque ceux-ci ne relèvent pas d'un texte de portée générale.

Un double du contrat est remis à l'agent, il précise le motif de remplacement.



PÉRIODE D'ESSAI

La durée initiale de la période d'essai peut être modulée à raison d'un iour ouvré par semaine de durée de contrat. dans la limite:

- De trois semaines lorsque la

durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois:

- D'un mois lorsque la durée initialement prévue au courant est au plus égale à un an;
- Deux mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à deux ans ;
- De trois mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à deux ans ;
- De quatre mois lorsque le contrat est conclu à durée indéterminée.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à sa durée initiale.

Le licenciement en cours ou au terme de la période d'essai ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Aucune durée de préavis n'est

requise lorsque la décision de mettre fin au contrat intervient en cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Le licenciement au cours d'une période d'essai doit être motivé.

Le licenciement au cours ou à l'expiration d'une période d'essai ne donne pas lieu au versement de l'indemnité.

Le contrat de projet (contrat qui reste exceptionnel) Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 Le contrat de projet est conclu pour occuper un emploi spécifique, il est créé pour élaborer, suivre ou participer à la mise en œuvre d'un projet. La durée du contrat correspondant à la durée prévisible du projet ou de l'opération identifiée.



DOSSIER ADMINISTRATIF

Le dossier des agents contractuels doit comporter toutes les pièces intéressant leur situation administrative. enreaistrées. numérotées et classées sans discontinuité.

Ce dossier de même que tout document administratif, peut faire état des opinions ou des activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé. Aucun agent contractuel ne peut être recruté, si étant de nationalité française, il fait l'objet d'une interdiction de toute ou partie de ses droits civiques prononcée par décision de justice.

Le cas échéant :

a) Si étant de nationalité française, les mentions portées au bulletin n°2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec

l'exercice des fonctions;

b) Si étant de nationalité française, il a fait l'objet dans un Etat autre que la France, d'une condamnation incompatible avec l'exercice de ses fonctions;

c) Si étant de nationalité étrangère ou apatride, il a subi en France une condamnation incompatible avec l'exercice des fonctions.

A cette fin, l'administration peut procéder à toutes vérifications destinées à s'assurer que :

- Les personnes de nationalité étrangère ou apatrides peuvent être recrutées;
- Les personnes ont les titres requis ;
- L'aptitude physique exigée pour l'exercice des fonctions compte tenu des possibilités de compensation du handicap.

▶ OBLIGATIONS

Les agents contractuels sont tenus au secret professionnel dans le cadre des règles instituées par le code pénal et sont liés par l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits et informations dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions.

Sous réserve des dispositions réglementant la liberté d'accès aux documents administratifs, toute communication de documents de service à des tiers, est interdite, sauf autorisation expresse de l'autorité dont ils dépendent.

L'agent contractuel est, quel que soit son emploi, responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public. Il n'est dégagé d'aucune des responsabilités qui lui incombent par la responsabilité propre de ses subordonnés.

CONGÉS ANNUELS

L'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires. Soit 2 jours par mois de présence au sein de l'établissement.

Il ne peut prétendre aux congés bonifiés, ni bénéficier d'un cumul de congés annuels sur deux années pour se rendre dans son département d'origine (Haute Corse, Corse du Sud et Territoires d'Outre-mer). En cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire ou à la fin d'un contrat à durée déterminée, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice de congés annuels.

RÉMUNÉRATION

Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Depuis la mise en œuvre du protocole PPCR (que FO n'a pas signé) les Administrations ne sont plus tenues de rémunérer les agents contractuels sur les mêmes grilles que les agents titulaires.

Fin de contrat

A l'expiration du contrat, l'autorité signataire du contrat délivre à l'agent un certificat qui contient exclusivement les mentions suivantes :

- 1. La date de recrutement de l'agent et celle de sa sortie ;
- 2. Les fonctions occupées par l'agent. La catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été exercées ;
- Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.



Lorsque l'agent contractuel a été recruté par un contrat à durée déterminée susceptible d'être renouvelé en application des dispositions législatives ou réglementaires qui lui sont applicables, l'autorité signataire du contrat notifie à l'intéressé son intention de renouveler ou non le contrat, au plus tard :

- 1. Huit jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 2. Un mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- **3. Deux mois avant le terme** de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans ;
- 4. Trois mois avant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

La notification de la décision doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus pour répondre à un besoin permanent est supérieure ou égale à trois ans.

Pour la détermination de la durée du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées aux 1°, 2° et 3° sont décomptées compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent, y compris ceux conclus avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette interruption n'excède pas quatre mois

et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent.

Lorsqu'il lui est proposé de renouveler son contrat, l'agent dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. Faute de réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à l'emploi.

Le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, l'agent peut solliciter auprès de l'autorité de recrutement, son réemploi en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Prime de précarité

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée au contractuel recruté, à partir du 1er janvier 2021, pour l'un des motifs suivants :



ou fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées);

Pourvoir un emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps ;

Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.);

Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire;

Faire face à un accroissement temporaire d'activité.

Licenciement

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, d'adoption ou de paternité ou pendant la période de 4 semaines suivant l'expiration de ces congés.

Lorsque l'autorité signataire du contrat envisage de licencier un agent contractuel, elle doit, avant toute décision convoquer l'intéressé par lettre re-

> commandée ou lettre remise en main propre contre décharge, en indiquant l'objet de la convocation.

Les agents qui s'abstiennent de reprendre leur emploi à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption sont tenus de notifier cette intention quinze

jours au moins avant le terme de ce congé.

Indemnité de licenciement

Cette indemnité est attribuée en cas de licenciement proprement dit (hormis le cas du licenciement pour motif disciplinaire), c'est-à-dire lorsque le contrat ou l'engagement est à durée indéterminée, ou lorsque, étant à durée déterminée, il est interrompu avant son terme.

Démission

Les agents contractuels informent l'autorité signataire du contrat de leur intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les agents sont tenus, dans ce cas, de respecter un préavis en fonction de leur ancienneté.

Rupture conventionnelle

Les agents en C.D.I. ou leur employeur peuvent demander une rupture conventionnelle.

Les modalités de cette rupture du contrat de travail sont un accord des deux parties, dans le cas contraire, il n'est pas possible de procéder à cette fin de contrat et de pouvoir bénéficier de l'indemnité qui est due à l'agent.

L'indemnité est calculée en fonction de l'ancienneté et de la rémunération détenue par l'agent.

Les délégués(es) FO sont là pour vous informer, vous accompagner dans toutes vos démarches, vous conseiller et vous défendre.

PROTOCOLE D'ACCORD SÉGUR SIGNÉ PAR FO

Une avancée historique pour les contractuels!

Le Ségur apparait souvent sur le seul prisme des revalorisations salariales. Et pourtant...

Sans le savoir, des milliers d'agents contractuels bénéficient d'une disposition du Ségur, à savoir, devenir stagiaire de la fonction publique hospitalière. Ce statut leur permet d'entrevoir l'avenir avec plus de sérénité et d'avoir, par la suite, la possibilité de faire des projets de vie.

Malheureusement, depuis de trop nombreuses années, les politiques successives des gouvernements ont érigé l'austérité comme mode de gestion de la Fonction Publique alors que les emplois de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) devraient, normalement, être occupés par des fonctionnaires. Sauf dans certains cas très précis et encadrés comme : l'absence d'un corps, de fonctions particulières, de remplacement temporaire d'un agent, d'accroissement d'activité, d'emploi à temps non complet (moins de 50 %) ou de la réalisation d'un projet... mais il y a des abus!

Les premières victimes de ces abus sont les agents contractuels qui se sont vus infliger par les Directions des périodes de CDD de plus en plus longues et donc, de fait, une mise en stage retardée, les maintenant dans la précarité. Pendant des années, FO a revendiqué au niveau national, un plan massif de stagiairisation.

Grâce à la pugnacité de Force Ouvrière, à la fois au niveau national et dans les établissements, ce goulot d'étranglement s'est enfin élargi par la mise en œuvre d'un dispositif négocié et signé dans le SÉGUR.

En effet, une circulaire parue au mois d'août 2021, a permis de débloquer des moyens financiers aux établissements, permettant aux syndicats FO, établissement par établissement, de négocier un retour à des pratiques se rapprochant du statut, et de nombreux agents

- dont vous faites peut-être partie - ont été ou vont être prochainement stagiairisés

Force Ouvrière continue le combat qui consiste à porter les revendications sur les embauches, les conditions de travail et l'augmentation

Un syndicat qui prend ses responsabilités et signe des accords lorsqu'ils apportent du droit positif pour les agents.

Retraites : depuis trente ans, des attaques que FO combat !

Si le gouvernement s'emploie à presser le pas pour une nouvelle réforme des retraites, les Français se déclarent pourtant majoritairement contre une réforme assortie d'un recul de l'âge de départ. Pour 72 % à près de 80 % des personnes interrogées, l'âge de départ ne doit pas se situer au-delà de 62 ans. Difficile de s'en étonner alors que chacun peut constater les conséquences des réformes qui se sont succédé depuis près de trente ans. Panorama.

Si l'âge légal de départ est actuellement de 62 ans, l'âge moyen de départ réel qui ne cesse de s'élever se situe à 63,1 ans en 2021 (61,5 ans en 2010). Et toutes les études posent un lien de cause à effet : cette élévation découle notamment de la réforme Woerth du 9 novembre 2010 qui a relevé l'âge d'ouverture des droits à la retraite et a repoussé progressivement de 65 à 67 ans l'âge permettant d'acquérir [sans décote, NDLR] le taux plein, indépendamment de la durée d'assurance.

En 2018, la Drees (direction statistique du ministère de la Santé) notait d'ailleurs qu'entre les générations 1951 et 1955, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans avait baissé de 39 points, recu-

lant de 73 % à 34 %. Pis encore : le dernier rapport du Conseil d'orientation des retraites constate une fois de plus que le taux de remplacement, (= différentiel entre niveau du dernier salaire net et pension nette), ne cessait de diminuer. Comme le remarque le COR, quel que soit le secteur d'activité considéré (secteur privé ou public), le taux de remplacement médian pour une carrière complète diminue de presque 5 points entre les générations 1938 et 1948, passant de 79,2 % à 74,5 %. Le taux de remplacement médian de la génération 1950 continue de baisser de manière plus accentuée dans le secteur public. Concrètement, le niveau des pensions va s'aggraver sous l'effet de plusieurs réformes qui vont se livrer à une attaque tous azimuts des droits à la retraite.

En plein été 93, la réforme Balladur

Tout commence en 1991 avec le Livre Blanc, Michel ROCARD étant alors Premier ministre. Le gouvernement ne s'attaque pas au principe du système par répartition mais pose la question de sa viabilité, invoquant l'évolution démographique (le vieillissement de la population). Pour ce faire, il entend introduire un débat pour une réforme visant à réduire les déficits et faire évoluer les financements des retraites. C'est avec le gouvernement Balladur, (loi du 22 juillet 1993), qu'un premier couperet tombe : la durée de cotisation pour

une retraite à taux plein passe de 37,5 annuités à 40 (un trimestre par an est ajouté, à partir de la génération 1934 et jusqu'à celle de 1943). Le calcul pour la pension, dans le privé, ne se fera plus sur les dix meilleures années mais, progressivement sur les 25 meilleures années. Autre coup porté: la revalorisation annuelle des pensions du privé devient adossée à l'inflation et non plus à l'évolution des salaires.

Mobilisation syndicale de 1995 ou le retrait du plan Juppé

La CNAV (caisse nationale d'assurance vieillesse) constatera en 2008 les dégâts rapides de cette réforme : entre 1994 et 2003, les pensions versées aux retraités étaient désormais plus faibles que celles versées auparavant.

Dès novembre 1995, le Premier ministre (Alain JUPPÉ) présente une nouvelle réforme des retraites élargissant la réforme Balladur en appliquant au secteur public et aux régimes spéciaux les règles du privé en matière d'allongement de la durée de cotisation. En réponse, la mobilisation syndicale sera massive, FO en tête. La France sera bloquée pendant près d'un mois par des grèves, notamment dans les transports et des manifestations avec parfois plus de deux millions de manifestants. Le 15 décembre, le gouvernement retire son plan.

D'une contreréforme à l'autre

Cela ne sonne pas hélas la fin des attaques contre les retraites : avril 2003, des grèves et des manifestations se déclencheront, cette fois contre la réforme Fillon. Malgré la mobilisation, le gouvernement s'entête. Une loi est adoptée le 21 août 2003 qui prévoit, à partir de 2009, un nouvel allongement de la durée de cotisation pour tous (public et privé) pour atteindre 41 annuités en 2012. Ce qui implique que, de 2004 à 2008, la durée de cotisation pour les fonctionnaires soit relevée progressivement de 37,5 annuités à 40. Par ailleurs, outre de restreindre l'accès au système de préretraite, la loi Fillon prévoit également d'adosser l'évolution des pensions des agents à l'inflation et non plus au point d'indice.

En mai 2008, de nouvelles grèves contre la destruction des droits à la retraite se font jour. Sous la présidence de Nicolas SARKOZY, les régimes spéciaux (SNCF, RATP...) seront à leur tour notamment impactés par un allongement progressif de la durée de cotisation et par l'indexation à l'inflation et non plus aux traitements/salaires...

La réforme de 2010 contre laquelle, du printemps à l'automne, qui verra de nombreuses journées de manifestations et des grèves dans de nombreux secteurs, va poursuivre le mouvement d'attaques des droits. La réforme Woerth va, entre autres, poser un âge légal de départ à la retraite : 62 ans à partir de 2018. Et la durée de cotisation pour une retraite à taux plein augmente, fixée à 41,5 pour la génération 1956. Cerise sur le gâteau, en 2012, il est décidé d'accélérer la réforme de 2010. Elle entrera en vigueur en 2017 et non en 2018.

La loi Touraine du 20 janvier 2014, vient, elle, acter le principe de l'allongement de la durée de cotisation : il s'agit là d'atteindre les 43 annuités en 2035... Public visé : les générations à partir de 1973, tandis que les travailleurs nés dix ans plus tôt devront, eux, déjà afficher 42 annuités pour une retraite à taux plein.

64 ou 65 ans : c'est l'espérance de vie en bonne santé

Toutes ces réformes dites « paramétriques », sont fondées sur des projections alarmistes afin de légitimer les arguments comptables du « déficit des retraites » et impactent lourdement les droits des travailleurs. Concrètement, elles amoindrissent le niveau des pensions. Et cela, dans un contexte de fort chômage, sans se questionner sur les causes de celui-ci, notamment les délocalisations alors que, depuis 30 ans, les entreprises n'ont cessé de recevoir des aides publiques qui, elles, ne sont nullement conditionnées.

Ces mêmes réformes font fi de la nécessité de développer les emplois pérennes, de mieux gérer les fins de carrière, ou encore d'augmenter massivement les salaires, ce qui, comme ne cesse de le dire FO, augmenterait le volume des cotisations sociales c'est à dire donnerait davantage de recettes pour les retraites.

Paradoxalement (!), ces gouvernements n'ont pas remis en cause les politiques d'exonérations de cotisations sociales envers les entreprises : la Cour des Comptes notait en 2019 que la part des recettes globales de la sécurité sociale issue des cotisations des entreprises est passée, toutes branches Sécu confondues, de 56 % en 1981 à 39 % en 2019 ...

Cette année-là, est apparu le projet d'une nouvelle réforme dite « systémique » sur les retraites avec l'objectif de créer un régime universel à points. Pendant près de quatre mois, le projet se heurtera à une contestation syndicale majeure, en particulier celle de FO. Adoptée par un 49.3, la réforme Macron est suspendue en mars 2020. Actuellement, l'exécutif revient à la charge sur les retraites, évoquant déjà depuis des mois un nouvel allongement de la durée de cotisations et un recul de l'âge de départ en retraite, à 64 voire 65 ans. Inconcevable pour FO. La Drees elle-même indique que l'espérance de vie en bonne santé était en moyenne, en 2020, de 65,9 ans pour les femmes et 64,4 ans pour les hommes.

Les semaines et les mois à venir vont être une nouvelle fois décisifs tant pour les salariés du secteur privé que pour les agents publics et fonctionnaires hospitaliers. La Fédération FO SPS a toujours été déterminée et constante dans ses revendications :

- Refus ferme à tout nouveau recul de l'âge de départ à la retraite
- Pas d'allongement de la durée de cotisation
- Maintien et extension de la catégorie active
- Maintien du calcul de la pension fondé sur les 6 derniers mois de traitement et de CTI
- Suppression de la décote
- Titularisation massive des contractuels pour conforter notre caisse de retraite, la CNRACL
- Revalorisation des salaires et des pensions, par l'indexation des retraites sur les salaires

Le 8 décembre 2022 : les élections professionnelles dans la Fonction Publique Hospitalière

Le 8 décembre 2022
(entre le 1^{er} et le 8 décembre pour ceux qui voteront par voie électronique), les agents de la FPH sont invités à élire leurs représentants aux
Commissions Administratives Paritaires locales et départementales (CAPL), aux
Commissions Consultatives Paritaires (CCP, instance départementale) et aux
Comités Sociaux d'Établissements (CSE).

Le Comité Social d'Établissement... et la F3SCT

tions d'ordre collectif de l'établissement.

Tous les contractuels de droit public, les stagiaires et titulaires en position d'activité sont électeurs (à l'exception de cas particuliers).

1.082.000 agents publics (hors médecins) seront appelés à voter dans la fonction publique hospitalière dans près de 2.200 établissements concernés. Environ 78 % de ses agents sont des femmes

ses agents sont des femmes,
76 % sont fonctionnaires,
40 %
en catégorie A,
34 % en catégorie B et
26 % en catégorie C.

Ces élections permettent de désigner les représentants du personnel pour chacune des instances consultatives de la fonction publique, pour une durée de 4 ans.

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a fait fusionner CTE (Comité Technique d'Établissement) et CHSCT (Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail) en une seule et unique instance : le Comité Social d'Établissement (CSE).

Il sera mis en œuvre au 1^{er} janvier 2023 dans la Fonction Publique Hospitalière et émettra des avis sur toutes les gues-

Les lignes directrices de gestion

Depuis 2020, les employeurs publics établissent des « lignes directrices de gestion » pluriannuelles en matière de ressources humaines. Qu'il s'agisse de promotion, d'avancement, de mobilité ou de valorisation des parcours professionnels, les orientations en matière de carrière des agents hospitaliers y sont définies. Le Comité Social d'Établissement est consulté sur le projet de lignes directrices de gestion ainsi que sur ses révisions : les représentants FO ont à cœur de discuter, de porter leurs revendications voire de négocier (quand les conditions sont réunies) ces questions. Les LDG participent par ailleurs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et établissent des orientations générales. Elles sont établies pour une durée pluriannuelle de 5 ans au maximum et peuvent être révisées en cours

de période.

Le CSE sera notamment consulté sur :

- Le budget et le plan de redressement ainsi que le tableau des effectifs;
- L'organisation et le fonctionnement des services;
- Les conditions et l'organisation du travail ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;
- · La formation;
- Le rapport social unique (cf. encadré) ;
- Les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations;
- Les modalités d'accueil et d'intégration des professionnels et étudiants L'accessibilité des services et la qualité des services rendus (à l'exception de la qualité des soins);
- Les projets de lignes directives de gestion, aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation

des parcours professionnels (cf. encadré);

 Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service.

La Formation Spécialisée sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (F3SCT)

Le CSE aura également une instance appelée Formation Spécialisée concernant la Santé, Sécurité et les Conditions de Travail dès lors que l'établissement comporte au moins 200 agents. Cette Formation Spécialisée existera dans les établissements de moins de 200 agents à la condition que la Direction valide sa création; à défaut, c'est le CSE qui aura les missions de la Formation Spécialisée.

La F3SCT sera compétente sur :

- Les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, du télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail;
- Elle procède en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents;
- Elle contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et peut proposer des actions qu'elle estime utiles dans cette perspective. Elle peut aussi proposer des actions de prévention du harcèlement moral, des violences sexistes et sexuelles ;
- Elle suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Conditions de travail, effectifs, embauches, critères de passage aux grades supérieurs, plannings, répartition de certaines primes, etc., sont autant de dossiers que les représentants FO seront appelés à défendre avec vous au CSE.

Le rapport social unique

Le Code Général de la Fonction Publique prévoit d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales. Ces données se rapportent à 10 thématiques principales (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline), regroupant 62 rubriques, à présenter selon différents critères (sexe, âge, ...). Le Rapport Social Unique sert, entre autres, de support aux membres FO du CSE pour étayer leurs revendications.

élections professionnelles



comprennent
en nombre
égal, des représentants de
l'administration
et des représentants du personnel.
Seuls les fonctionnaires sont électeurs à la CAP
correspondant au grade sur
lequel ils ont été titularisés.

Elles

Les fonctionnaires des corps de catégorie A, B et C, relèvent de 10 commissions administratives paritaires distinctes (cf. tableau ci-dessous).

Le nouveau rôle recentré des CAP

Les compétences des CAP ont d'ores et déjà été recentrées sur les décisions individuelles défavorables depuis plus de deux ans. Malgré le fait que la Loi de transformation de la Fonction Publique ait supprimé l'avis des CAP sur les changements de grades, elles restent néanmoins importantes no-

tamment sur la révision de l'entretien professionnel, le régime disciplinaire et les titularisations. Les représentants du personnel sont élus pour une durée de 4 ans.

Les CAP ont un rôle consultatif et émettent des avis sur des questions relatives aux questions d'ordre individuel résultant de l'application du statut :

- Refus de titularisation;
- Licenciement de fonctionnaires pour insuffisance professionnelle ;
- Titularisation d'agents non titulaires;
- Sanctions disciplinaires ;
- Mise à disposition d'une administration :
- Mise en disponibilité;
- Mise hors cadre;
- Refus d'une deuxième demande de formation (en matière de préparation à concours ou examen);
- Refus d'une demande de congé de formation professionnelle;
- Décision de dispense d'engagement à l'issue d'un congé de formation;
- Refus à une demande de congé de cadre jeunesse;
- Exercice d'activités privées interdites après cessation de fonctions;

 Exercice d'activités privées lucratives interdites en cours d'activité.

Les CAP compétente peut également être consultée, à la demande de l'agent sur toute décision en matière de reclassement pour raison de santé.

La CAP peut aussi servir de recours au fonctionnaire, qui peut la saisir en cas de décision défavorable à son égard, notamment :

- Litiges relatifs au temps partiel;
- Litiges relatifs au contenu de l'entretien professionnel;
- Litiges relatifs à un refus de démission.

On le voit, les Commissions Administratives Paritaires conservent une très grande partie de leurs prérogatives sur les décisions qui constituent la carrière individuelle des agents et les représentants FO continuent à défendre les personnels dans leurs droits et leurs intérêts.

Force Ouvrière revendique le retour de l'examen des tableaux d'avancement de grade aux CAP.

Classification des CAP (hors AP-HP)

	Filière ouvrière et technique	Filières soignante, médico-technique, de rééducation et socio-éducative	Filière administrative	Sages femmes
Catégorie A	CAP n°1	CAP n°2	CAP n°3	CAP n°10
Catégorie B	CAP n°4	CAP n°5	CAP n°6	
Catégorie C	CAP n°7	CAP n°8	CAP n°9	

élections professionnelles

Les Commissions Consultatives Paritaires

Les Commissions
Consultatives Paritaires
(CCP) sont les instances
consultatives compétentes
à l'égard des contractuels.
En toute logique, seuls
sont électeurs ces agents
contractuels.

Leurs compétences ont été alignées sur celles des CAP, et les CCP sont consultés sur :

- Les licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai ;
- Le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical;
- Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours ;
- Le refus du bénéfice du congé pour formation, d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle

- Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ou le refus d'accomplir un service à temps partiel;
- Le refus des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue;
- La révision du compte rendu de l'entretien professionnel;
- Le refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation;
- Le refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- Le refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps.

Si le service public hospitalier fonctionne encore aujourd'hui, le mérite en revient en grande partie aux fonctionnaires et contractuels publics. Ils compensent le manque criant de moyens par la conscience professionnelle, leur attachement à l'éthique et aux valeurs du service public.

Pourtant, ils n'ont pas été épargnés par les conséquences des contre-réformes et de la politique d'austérité notamment sur les conditions de travail (dégradation constante, souffrance au travail, etc.).

Après avoir pris de plein fouet la pandémie de la Covid, avec toutes les répercutions que nous connaissons, la mobilisation et la détermination de FO aura permis une avancée historique sur les rémunérations des hospitaliers (et cela malgré le gel du point d'indice depuis 2010 subi par tous les fonctionnaires), mais aussi d'autres mesures tels que des plans massifs de stagiairisation en cours.

À tous les niveaux (local, départemental, régional, national et même international) FO et ses militants

agissent, multiplient les actions, les interventions pour le respect des droits, l'augmentation des salaires, les embauches, la prise en compte des revendications et aspirations des personnels, la défense et la promotion du service public hospitalier, de ses structures sociales et médico-sociales.

FO n'est ni un parti politique, ni un cogestionnaire de l'hôpital.

FO est un syndicat libre, indépendant et déterminé à défendre les intérêts tant collectifs qu'individuels des agents. Et c'est déjà beaucoup...

C'est avec ces valeurs et principes, que FO avec ses syndicats s'engage dans le cadre des élections professionnelles de la Fonction Publique Hospitalière du 8 décembre 2022.

Du 1^{er} au 8 décembre



Adhérents FO, connaissez-vous l'AFOC?

L'AFOC est une association de consommateurs et de locataires.

Créée par FO en 1974, elle vous informe et vous conseille sur vos droits.

Agréée par l'Etat, elle vous défend auprès des professionnels et des bailleurs.

Rappel produits

Consultez la liste, mise à jour

en temps réel, des produits

dangereux ou défectueux.



Un litige avec un professionnel?

Votre compte bancaire a été débité à votre insu?

Le propriétaire de votre logement vous réclame des charges indues ?

Rendez-vous sur www.afoc.net rubrique SOS AFOC.



Logement

Votre propriétaire refuse d'effectuer certaines réparations lui incombant ?

Consultez nos fiches pratiques.



Consommation

Vous avez acheté un produit sur internet et vous n'avez pas été livré ?

Téléchargez nos modèles de lettres



Où nous trouver?

Sur internet ou dans l'une de nos 200 permanences locales, l'AFOC est à vos côtés.



Inscrivez-vous à la newsletter

Actualités, infos pratiques, conseils ...
Restez informés!



FO AP-HP: un syndicat pas comme les autres...

De renommée mondiale, l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP), est le premier centre hospitalier universitaire au plan européen et le premier employeur d'Île-de-France.

L'AP-HP, c'est 38 hôpitaux réorganisés en 6 Groupes-hospitalo-universitaires et plusieurs hôpitaux de province, implantés sur 10 départements dont 4 en province (60, 62, 64, 83) mais également un siège central, des services généraux (Blanchisseries, Ambulances, SMS, AGEPS, Achat, etc.), hospitalisation à domicile, Fédération Polyhandicap.

Organisation du syndicat

Malgré la mise en place des Groupes Hospitalo-Universitaires, le syndicat FO a conservé son organisation sur la base de sections syndicales d'établissement lesquelles renouvellent chaque année leur Conseil Syndical Local et Bureau syndical. Les secrétaires de section syndicale et un délégué par section constituent le Conseil Central Syndical (CCS) qui se réunit chaque mois au siège de la Fédération FO SPS.

Un secrétariat de 6 membres permanents et un Bureau Central de 12 membres, élus par le Congrès, sont en charge de l'organisation de l'activité du syndicat et de ses sections entre deux CCS.

Activité et politique syndicales

Le combat permanent de notre syndicat, quels que soient les gouvernements et les modifications dans l'organisation institutionnelle, reste la défense de l'unicité de l'AP-HP (hôpital un et indivisible) mais aussi la défense inconditionnelle de notre statut particulier.

C'est aussi au quotidien la défense des droits individuels, l'amélioration des conditions de travail, la bataille permanente pour la mise en stage des contractuels dans le statut AP-HP, l'opposition aux restructurations et fermetures de services et aux suppressions de postes.

1°) Le statut juridique d'hôpital un et indivisible.

Depuis les années 70, lorsque le statut juridique de l'hôpital « un et indivisible » et son corollaire de statut particulier des personnels sont la cible des gouvernements successifs.

Le budget de l'AP-HP dépend toujours de ses ministères de tutelle et n'est pas sous la coupe de l'ARS comme les autres hôpitaux. Toutefois, le Directeur de l'ARS a son mot à dire sur l'offre de soins, les validations et renouvellements d'activités.

Aujourd'hui, l'unicité juridique de l'AP-HP constitue un obstacle à la mise en œuvre des lois HPST, Touraine et des GHT qui sont les « deux faces d'une même pièce », et doit être conservée.

2°) Le statut particulier.

De même que son statut juridique, l'AP-HP a été la cible des gouvernements, mais il existe toujours.

Ses principaux acquis : la demi-cotisation ouvrière, les mutuelles défiscalisées, les soins gratuits, plus de promotions du fait de la taille de l'AP-HP.

AP-HP en chiffres Un budget de 7,3 Md d'euros

53.330 Personnels Paramédicaux et Socio-éducatifs, 12.232 Personnels Administratifs, Techniques et Ouvriers, 12.148 Personnels Médicaux, 3.973 Internes, près de 20.000 CDD-CDI tout corps confondus.

700 services : 20.547 lits toutes disciplines confondues, 22.823 places d'hôpital de jour, 53 blocs chirurgicaux et plus de 326 salles d'opération.

40 écoles dont 17 IFSI, 11 IFAS, 8 écoles spécialisées dont 2 écoles de sages-femmes.

Près de 6.9 millions de patients pris en charge/an (1,2 million de séjours en MCO, 4.3 millions de consultations externes).

25 services d'urgence générale (17 adultes et 8 enfants) : 1,18 million de passages aux urgences.

Près de 37.000 enfants naissent chaque année dans les 13 maternités. Plus de 780.000 échographies, 2.400 greffes.

Durant le COVID: 63.500 patients COVID, 256.940 patients télé-suivis par COVIDOM, 6.453 prises en charge en soins critiques, 25.163 hospitalisations et 23.380 passages aux urgences liés au COVID.

Assistance Publique - Hôpitaux de Paris

Demi-cotisation maladie (CSG maladie à 5.1 %)

Les agents de l'AP-HP s'acquittent moitié moins de cotisation maladie que les autres salariés de ce pays. Cet acquis de leur statut est dénommé « 1/2 cotisation maladie » ou « ½ cotisation ouvrière »

Sur la feuille de paye, la CSG maladie est prélevée au taux de 5.1 %, mais elle est reversée pour moitié, chaque mois, sous l'appellation « indemnité exceptionnelle ». Cela représente de 80 à 130 euros de salaire en plus chaque mois pour les personnels selon leur grade.

Indemnité de résidence

pour les personnels résidant en région parisienne (3 % du traitement mensuel réel.) Ce droit a été acquis et accordé du fait de la cherté de vie en région parisienne. Pour les personnels qui résident et travaillent en région parisienne, cela représente de 50 à 100 € de plus/mois en fonction du grade détenu.

Mutuelles hospitalières défiscalisées (MNH et MC)

Les personnels qui y cotisent voient le montant de leur cotisation déduit du montant à déclarer aux impôts (soit de 900 à 2.000 € selon les cas).

Sur ces points, FO a obtenu, avec l'aide de la Fédération,

le maintien par la ministre Bachelot de ces 3 acquis statutaires spécifiques aux personnels de l'AP-HP actant ainsi la reconnaissance de notre statut particulier.

Aujourd'hui, dans le cadre de la mise en place des GHT et territoires de santé, ces acquis constituent de fait un obstacle à la mobilité dans des structures autres que celles de l'AP-HP.

Le syndicat FO AP-HP, un syndicat qui défend le statut particulier et l'unicité

FO AP-HP a tenu notre 28^{ème} congrès le 28 septembre 2022, en présence de 98 délégués représentant 35 sections.

Martin HIRSCH, en cherchant à faire signer le protocole social avec SUD et la CFDT, a tenté d'avoir l'adhésion de FO dans un processus qui lui aurait permis de détruire l'AP-HP en modifiant son statut juridique.

Ce congrès a réaffirmé l'attachement de FO à statut particulier et à ses acquis (demicotisation maladie, mutuelles défiscalisées, soins gratuits). L'unicité de l'AP-HP est indissociable du statut particulier du personnel et réciproquement.

Défendre les revendications avec ses sections syndicales

Succès de l'action syndicale : l'AP-HP. seul établissement de France où la COVID est reconnue comme maladie imputable au service même si le personnel n'a pas été sous oxygénothérapie.

Le syndicat FO a été auprès de ses sections lors des grèves, actions et rassemblements qu'ils ont organisés pour les revendications. Sans les citer tous, on peut relever quelques exemples:

- L'opposition à la fermeture du centre de référence de l'AP-HP sur la maladie de Prader Willy, à Hendaye. Par notre action, le service est toujours en activité;
- 4 février 2019 : préavis de grève de l'ophtalmo pole de Paris (Hôpital Cochin), pour l'embauche de personnels;
- 6 février 2019 : alertes à la presse concernant la fermeture des centres de loisirs des hôpitaux Bicêtre et St-Louis;
- Le rassemblement devant l'hôpital Beaujon le jeudi 11 février 2021 contre le projet d' « Hôpital Nord » de fusion des hôpitaux Beaujon et Bichat. Dans la continuité des prises



de position de notre syndicat, depuis que le projet a vu le jour, le Secrétaire général du syndicat y est intervenu en rappelant son exigence de maintien des 2 hôpitaux;

- 22 février : le syndicat FO AP-HP soutient la section FO de Bicêtre et les parents qui luttent pour le maintien du centre de loisirs;
- Pour la prime de 100 euros des AS de Réanimation à l'hôpital Avicenne;
- Grèves des urgences à Beaujon, Louis Mourier, Bicêtre, du Pôle « mère-enfants » et urgences gynéco de Jean Verdier;
- 10 août 2021 : manifestation pour la réintégration des personnels non vaccinés et contre le PASS Sanitaire.

Pendant ces 4 ans, FO AP-HP, à de nombreuses reprises, est descendu dans la rue pour des manifestations et rassemblements devant le siège de l'AP-HP et dans les hôpitaux. Avec la Fédération, lors de manifestations et rassemblements devant le Ministère de la Santé ou des finances, à Bercy, pour la revalorisation du point d'indice gelé depuis 2010, ou encore avec la Confédération, contre la retraite à points, pour le pouvoir d'achat, etc. (avec le concours de nos unions départementales de la région parisienne).

Mobiliser, notamment au travers de 2 initiatives FO

Le 18 mars 2021, s'est tenue à l'initiative de FO AP-HP, une assemblée qui a réuni les syndiqués FO et CGT à la Bourse du travail de Paris, avant de décider



de se rendre immédiatement au siège de l'AP-HP et y exposer les revendications.

Le 1^{er} décembre, manifestation du siège de l'AP-HP au Ministère de la Santé avec le Secrétaire général de la Fédération, Didier BIRIG, et de la Confédération, Yves VEYRIER, pour porter le cahier de revendications avec 21 points précis.

Négocier tout en préservant son indépendance

SEGUR: des avancées ont été obtenues par l'acharnement des négociateurs de la Fédération, avec l'obtention de 229 € brut/mois (aujourd'hui 237€) pour tous à l'hôpital, comptant pour la retraite, le passage en catégorie B des aides-soignants tout en conservant la catégorie active, la refonte des grilles des IDE, le passage en catégorie A des techniciens de laboratoire, diététiciens et préparateurs en pharmacie...

PROJET SOCIAL: étant viscéralement attaché à la négociation, FO AP-HP est très at-

tentif à la qualité du dialogue.

En participant à toutes les réunions, FO formule et martèle ses propositions en s'appuyant d'une part, sur le statut particulier des personnels et d'autre part, sur le statut juridique spécifique de l'AP-HP.

Des avancées sont actées, en particulier concernant la situation des aides-soignants, la ré-internalisation du bio nettoyage, l'embauche de CDD, l'octroi de rémunération pour les deux dernières années des élèves infirmiers, les logements, les crèches, etc. FO AP-HP a été attentif au respect du statut du personnel permettant à chacun de disposer des mêmes règles, en particulier celles qui concernent l'organisation du temps de travail.

Ce projet social ouvrait la possibilité d'adapter la présence des personnels aux pics d'activité et une organisation du temps de travail différente d'un service à l'autre, d'un hôpital à l'autre. Ce projet social, c'est la mise en œuvre de la généralisation de l'OTT combattue en 2014 dans l'unité syndicale.

Assistance Publique - Hôpitaux de Paris

Le Conseil Central Syndical s'est prononcé à l'unanimité contre le projet social de Martin HIRSCH, position réaffirmée, en application du mandat donné par les sections, lors du CTE Central du 9 décembre 2020.

FO AP HP présent en toutes circonstances

Pendant toute la période du Covid, même en pleine période de pandémie et de couvre-feu, quand à l'hôpital il n'y avait pas ou plus de masques, de tabliers, de moyens de fonctionner, quand tous les soignants étaient au front, le syndicat est resté mobilisé. De nombreux 4 pages « FO informe » ont été réalisés pour dénoncer, revendiquer... et obtenir!

Participer à la vie confédérale, aux instances de l'union départementale et fédérale

FO AP-HP est intervenu à tous les congrès de l'UD de Paris de la Fédération et dernièrement, au congrès confédéral à Rouen en 2022, mais également à la conférence « EHPAD » de 2019.

Lors de la conférence de presse organisée en juin 2021 par la Fédération FO SPS, en son siège, sur le thème « les fermetures et suppressions de lits dans les hôpitaux », FO AP-HP a exposé sa lutte contre le virage ambulatoire et la destruction des lits qui l'accompagne.

Défendre toutes les catégories, les emplois statutaires, les conditions de travail

et les revendications particulières

FO AP-HP s'est mobilisé devant Bercy avec les collègues ultra-marins de la FSPS et de la FGF-FO le 19 mars et le 28 mars 2019 contre la remise en cause des congés bonifiés, droits acquis des camarades issus des départements et territoires d'outre-mer travaillant en métropole.

L'action pour la titularisation des CDD sur des emplois statutaires est une priorité permanente. La première des revendications déposée le 18 mars lors de la délégation des personnels au siège de l'AP-HP est la régularisation de tous les CDD et le recrutement des personnels nécessaires à la prise en charge des patients (soit la création de 10.000 emplois). FO revendique une stagiairisation linéaire et non par commission.

Le syndicat a pris, en juin 2022, la décision de démarrer une enquête sur les postes vacants occupés par des CDD ainsi que les CDD qui travaillent à l'AP-HP depuis de nombreuses années afin d'interpeler la Direction générale et exiger leur intégration dans le statut de l'AP-HP.

FO AP-HP s'est engagé dès le 7 mai 2021 dans l'action avec les aides-soignantes, auxiliaires de puériculture, ayant réussi leur concours d'entrée aux IFSI, à faire valoir leurs droits au financement de leur formation professionnelle.

L'AP-HP avait décidé de n'en financer que 230 sur les 350 ayant réussi leur concours.

Par cette bataille avec les AS et AP, FO a emporté un suc-

cès revendicatif. 74 collègues supplémentaires ont eu le financement de leur promotion professionnelle.

FO AP-HP a été également mandaté par 396 Assistantes Sociales contre l'expérimentation de la start-up « Noé Santé » qui a pour but de faire sortir le plus vite possible les patients des services.

FO AP-HP mène bataille contre toutes formes d'externalisation de l'activité hospitalière.

Syndiquer et se renforcer

FO AP-HP, du fait de ses prises de positions indépendantes et revendicatives, a augmenté son nombre d'adhérents de 20 % depuis le congrès de 2018.

Le 8 décembre : groupons-nous !

FO AP-HP appelle les personnels à se grouper sur les listes présentées par Force Ouvrière aux élections professionnelles du 8 décembre 2022.

Rappelons que lors des dernières élections professionnelles de 2018, FO AP-HP a obtenu un siège de plus en CTEC alors que le nombre de sièges était passé de 20 à 15.

L'ambition pour ces élections 2022 est d'abord de constituer des listes partout et de poursuivre la progression qui montre que les revendications de FO AP-HP sont la traduction des préoccupations des agents.



ÉCLAIRONS L'ENTREPRISE À LA LUMIÈRE DU SOCIAL

Chaque jour et depuis plus de 30 ans, nos équipes pluridisciplinaires composées d'experts-comptables, de juristes et consultants en relations sociales, d'économistes, d'industriels et de spécialistes en matière de santé, sécurité et conditions de travail se mobilisent au service des représentants du personnel et uniquement pour eux.

Notre mission commune est de veiller à ce que l'humain et le progrès social restent au cœur des dynamiques des organisations, qu'elles soient privées ou publiques. Pour cela, nos experts mobilisent collectivement leurs savoir-faire et leurs expériences pour vous être toujours plus utiles et plus proches de vos enjeux.

Syncéa a pour vocation de vous apporter ses expertises, ses conseils, ses formations et son accompagnement tout au long de vos mandats et au service de votre engagement.

Du 10 novembre au 10 décembre 2022



Préparer sa retraite, c'est essentiel.

Profitez du Mois de la retraite des hospitaliers pour le faire...



2000€ de cotisations!

Offerts par la Complémentaire Retraite des Hospitaliers par tirage au sort.

10 GAGNANTS parmi les nouveaux affiliés

5 GAGNANTS parmi les cotisants

Participez sur: *
crh.cgos.info/moisdelaretraite





