

**Précarité :
ça suffit !**

Septembre 2007



Spécial Contractuels

Vous êtes des milliers de Contractuel-les (CDD et CDI) de droit public et de CAE (Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi) dans les établissements publics de santé et médico-sociaux

Bien qu'embauché-es sur des contrats qui précarisent votre travail et votre vie, **vous avez des droits que votre direction doit respecter.**

Vous avez également le droit d'élire vos représentants syndicaux lors des élections professionnelles du 23 octobre 2007 puisque vous pouvez voter au Comité Technique d'Établissement (CTE).

**CAE
vos droits
page 2**

**Contrat de
droit public vos
droits
page 3**

**Comment
Voter?
Page 4**

**Petit historique
de la précarité
Page centrale**

A quoi sert le CTE ?

Le CTE donne un avis **consultatif** sur toutes les questions d'intérêt général: conditions et organisation du temps de travail, budgets, effectifs, formation, projet social, etc.

Présidé par le Chef d'Établissement, le CTE est constitué de majoritairement de représentants du personnel (déterminés par syndicat en fonction du résultat des élections).

Pourquoi voter SUD ?

Ces contrats sont de la supercherie car vous êtes souvent affecté(e)s sur des postes de titulaires non pourvus et vous effectuez le même travail au quotidien que des agents titulaires. A travail égal ou presque, pas de salaires égaux car vos contrats de travail ne le permettent pas.

Pour stopper cette précarisation des emplois, SUD se bat pour le droit à un emploi stable, à temps plein et statutaire pour tous et toutes.

SUD revendique la titularisation de tous et toutes les contractuel(-le)s (les agents en contrat de droit public et les agents en CAE) pour qu'ils aient les mêmes droits et avantages que les agents titulaires : formation continue, promotion professionnelle, choix de la quotité de temps de travail, salaire et déroulement de carrière, conditions de travail et pérennité de l'emploi.



Agents en CAE, vos droits

Les publics concernés:

Le CAE a pour objectif la réinsertion professionnelle de personnes en difficulté d'accès à l'emploi.

Le dispositif CAE:

Le CAE est un contrat subventionné par l'état et exonéré du paiement de la plupart des charges sociales pour l'employeur. Il donne lieu, pour chaque recrutement, à la signature d'une convention entre l'employeur et l'ANPE. Ils doivent porter « sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits » et « déboucher sur une démarche d'insertion et de qualification professionnelle, notamment à travers la VAE ».

Le contrat de travail:

Le CAE est un contrat de travail de droit privé, conclu par périodes de 6 mois, pour une durée totale de 24 mois au maximum. Il prévoit 20 heures de travail hebdomadaires au minimum et un accompagnement en termes de formation et d'élaboration, du projet professionnel.

La rémunération:

La rémunération est égale au produit du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

Suspension du contrat :

Le contrat peut être suspendu, à la demande du salarié, pour effectuer une période d'essai correspondant à une offre d'emploi plus intéressante en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois ou bien pour participer à une formation professionnelle qualifiante.

Accompagnement:

Les agents en CAE doivent être suivis durant leur contrat par: la Direction du Personnel, des partenaires extérieurs (mission locale pour l'insertion dans l'emploi), le service social du personnel, la psychologue du personnel...

Evaluation:

Le contrat prévoit une période d'essai de 15 jours au cours de laquelle il peut être interrompu par l'employeur ou l'agent. L'évaluation se fait tout au long du contrat. Le renouvellement du contrat dépend de l'évaluation réalisée dans le service.

Tutorat:

Un tutorat est mis en place. Il peut être assuré par le cadre du service, ou par un autre agent volontaire, sous réserve de l'accord du cadre. Le tuteur a pour mission de faciliter l'intégration de l'agent dans le service et de l'aider à construire son projet professionnel, notamment en termes de formation.

Temps de travail

Le CHU a fait le choix d'embaucher tous les CAE à 20h. En pratique, ces durées sont à apprécier en moyenne, par exemple sur une période de 15 jours ou

sur le module.

Droits à congés:

Les agents en CAE n'ont pas droit à des jours de RTT. Leurs droits à congés annuels sont définis par le code du travail, soit 30 jours ouvrables (du lundi au samedi) par an. Les agents en CAE peuvent également bénéficier de 2 jours « hors saison » (aux mêmes conditions que les agents titulaires).

Missions susceptibles d'être assurées par des salariés en CAE:

Les agents recrutés dans le cadre d'un contrat aidé ne peuvent en aucun cas participer à des activités relevant de la compétence d'un grade qualifié (ex: aide-soignant). Dans les services de soins en particulier, ils apportent un renfort à l'équipe mais doivent impérativement rester dans la limite des missions susceptibles d'être confiées à un ASHQ.

Affectation des CAE :

Plusieurs types d'affectation sont possibles : hors effectif (pour assurer des missions non prises en charge par les équipes permanentes); sur les équipes volantes (pour assurer le remplacement d'agent de catégorie C (ASHQ, AES, agent administratif); sur pool d'établissement ou direction fonctionnelle, (pour apporter un renfort temporaire à des secteurs en difficulté).

Formation:

Les agents en CAE ont accès au plan de formation de l'établissement et peuvent formuler des demandes personnelles. La formation est réalisée intégralement sur le temps de travail pour les actions prévues au plan de formation. Pour la réalisation d'un projet professionnel, elle se fait en général sur le temps de travail. Pour les formations longues, la situation est définie au cas par cas.

Prestations diverses:

Les agents en CAE bénéficient des prestations CGOS ainsi que de l'arbre de Noël (mêmes cadeaux que les agents titulaires selon l'âge de l'enfant). Le passeport CGOS leur est adressé nominativement. Pour les repas au self du personnel les agents en contrat aidés souhaitant y déjeuner bénéficient généralement du demi tarif officiel (aménagement négocié dans chaque établissement)



Agents contractuels de droit public, vos droits

Temps de travail :

L'organisation du temps de travail (la durée du travail, les cycles de travail, la RTT, les repos) est identique à celle des agents titulaires.

Droit à congés annuels :

Les agents non titulaires soumis à contrat à durée déterminée bénéficient de congés annuels dont la durée est égale au 12ème des 25 jours de congés annuels, par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction.

Nombre de mois de présence	Nombre de congés annuels
Moins de 15 jours	0
Entre 15 jours et 1 mois	2
2 mois	4,5
3 mois	6,5
4 mois	8,5
5 mois	10,5
6 mois	12,5
7 mois	15
8 mois	17
9 mois	19
10 mois	21
11 mois	23
12 mois	25

Le nombre de jours obtenu est arrondi à la demi-journée immédiatement supérieure (cf tableau).

En fonction des jours pris, les contractuels ont droit au jour de fractionnement et aux jours hors saison, comme les titulaires.

Ces congés sont à prendre avant l'échéance du contrat, ou peuvent être reportés en cas de renouvellement du contrat de travail.

Jours fériés :

• Si l'agent contractuel travaille moins de 10 dimanches ou jours fériés sur l'année civile, il est alors considéré comme un agent à repos hebdomadaires fixes et, à ce titre bénéficie en moyenne de 8 fériés par an.

• Si l'agent contractuel travaille au moins 10 dimanches ou fériés sur l'année civile, il est considéré comme un agent à repos hebdo variables.

A ce titre, il bénéficie de l'ensemble des fériés calendaires inclus dans la période de son contrat de travail, y compris ceux qui ne sont pas travaillés. Lorsque le jour férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, l'agent a droit à la récupération de ce jour férié.

• Si l'agent est embauché ou débauché en cours d'année, le droit à récupération s'apprécie en fonction des jours fériés calendaires, situés après la date effective d'embauche (pour l'agent entrant) et avant la date de départ (pour l'agent sortant).

Exemple: un agent qui travaille de mai à juillet a droit aux récupérations des jours fériés situés sur cette période (1er mai, 8 mai.... 14 juillet). S'il travaille seulement sur février et mars, il n'a droit à aucun jour férié.

Jours RTT:

Chaque agent contractuel (sauf les agents en CAE), présent une année complète, bénéficie des mêmes

droits que les agents titulaires et stagiaires en matière de jours de repos supplémentaires au titre de la RTT, calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail.

S'ils sont présents sur une période inférieure à une année civile, le nombre de jours RTT est calculé proportionnellement.

Pour connaître ses droits à RTT en fonction de sa quotité de temps de travail et du nombre de mois de présence, se référer au Guide du temps de travail, page 27 et 28 des annexes, disponible dans chaque service.

Rémunération :

L'agent est rémunéré sur la base du 1er ou 2ème échelon de l'emploi vacant.

Congés maladie :

Le droit aux congés maladie, est de :

- 1 mois à plein traitement et un mois à demi traitement après 4 mois de service;
- 2 mois à plein traitement et deux mois à demi traitement après 2 ans de service;
- 3 mois à plein traitement et trois à demi traitement après 3 ans de service.

A l'expiration des droits à traitement au cours du contrat, en cas d'inaptitude à la reprise, l'agent percevra des indemnités journalières servies par la CPAM dont il relève au titre du régime général de la sécurité sociale.

L'agent ne peut prétendre à aucun congé au-delà du terme fixé par le contrat à durée déterminée.

Congés de grave maladie :

Ils sont accordés aux agents contractuels comptant au moins trois ans de service et pour une durée maximale de trente-six mois. Le traitement est maintenu pendant les douze premiers mois et réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.



Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle:

L'agent contractuel bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

Congé maternité ou d'adoption:

Il est accordé aux agents non titulaires justifiant d'au moins 6 mois de service. L'intégralité du traitement est maintenue.

Les agents ayant moins de 6 mois de service perçoivent des indemnités journalières calculées selon les règles du régime général de sécurité sociale.

Fin de contrat – Licenciement - Démission:

Lorsque l'agent contractuel a été recruté pour une période déterminée susceptible d'être reconduite, l'intention de renouveler ou non le contrat doit être notifiée à l'intéressé au plus tard :

- le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée de moins de six mois ;
- au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée de six mois à deux ans ;
- au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

En cas de licenciement des agents dont le contrat à durée déterminée est rompu avant le terme fixé, après un entretien préalable obligatoire et convoqué par courrier recommandé ou remis en main propre (un délégué syndical pouvant être présent), les intéressés ont droit à un

préavis de :

- huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services;
- un mois pour les agents qui ont de six mois à deux ans de services;
- deux mois pour les agents qui ont au moins deux ans de services.

Le préavis n'est pas dû en cas de licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire, ou pour inaptitude physique, à la suite d'un congé sans traitement égal ou supérieur à un mois, ou au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Démission: Les agents contractuels informent l'employeur de leur intention de démissionner par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en respectant un préavis d'une durée identique à celle prévue dans le paragraphe précédent.

des emplois statutaires !!



Consignes pratiques pour le vote

Pour la liste au Comité Technique d'Établissement de votre collège (enveloppe blanche).

Votre collège est déterminé par votre grade ou votre emploi:

- 1 pour les contractuels sur des grades de catégories **A** (IBODE, IADE, Cadre, etc...)
- 2 pour les contractuels sur des grades de catégories **B** (IDE, AS, AP, Manip radio, etc...)
- 3 pour les agents en **CAE** ou les contractuels sur des grades de catégories **C** (agent administratif, agent de service hospitalier, agent d'entretien, OP, etc...)

Vous devez voter pour les listes entières **sans rature, ni panachage** (sinon votre bulletin sera nul).

Vous ne devez mettre **qu'un bulletin** dans chaque enveloppe.

Vous pouvez voter sur le temps de travail

Faites très attention avant de mettre l'enveloppe dans l'urne .

Vérifier que celle-ci correspond bien à votre collège (A, B ou C)

Vous pouvez aussi voter **par correspondance**

- En utilisant les enveloppes T (pré affranchies)
- Ne pas oublier de signer sur la deuxième enveloppe!
- Attention au délai postal

Vous pouvez assister au dépouillement qui doit être public.



Petit historique de la précarité

15% de l'effectif de la fonction publique hospitalière en contrat précaire...

Ce chiffre confirme que la fonction publique est un des plus grands pourvoyeurs de précarité: on s'éloigne de plus en plus de l'image de la fonction publique synonyme de sécurité de l'emploi.

Cette précarisation va grandissante car elle est le résultat d'une volonté politique, qui a pour but d'attaquer les droits des salariés(es) dans le privé comme dans le public: **elle devient une norme d'emploi.**

Dans la fonction publique, la précarisation sert de moyen de pression pour fragiliser nos statuts, afin de faciliter la casse et la privatisation des services publics (santé, éducation, communications, transports, etc.)

Défendre les précaires et exiger leur titularisation, c'est donc aussi défendre les services publics, les agents titulaires et leurs statuts.



La précarité n'est pas une situation nouvelle pour le monde salarié. Utilisée à grande échelle comme aujourd'hui, elle constitue seulement un retour en arrière de près de ... 200 ans!!!

En effet, au début du 19^e siècle, il n'existait que des contrats individualisés, sans aucune législation ou garantie collective. Le code civil était favorable à l'employeur : « *le maître est cru sur son affirmation* ».

Le contrat salarié/patron se renouvelle quasiment chaque jour.

C'est la Révolution de 1848 qui tenta la première de réaliser un programme social cohérent en proclamant le droit au travail, des ateliers nationaux pour procurer du travail aux chômeurs, la limite de la journée de travail à 10 heures, etc.

Mais ces lois furent abrogées dès 1849!

La régression de la précarité.

La loi du 21 mars 1884 reconnaissant la constitution de syndicats marque une étape décisive dans les moyens de lutte contre la précarité: cela permet l'action collective des salariés, et cette pression fut évidemment un facteur capital pour l'évolution du statut de salarié.

Ainsi, avec les lois de 1890 et 1928, le licenciement du salarié cesse d'être prononcé au gré de l'employeur, et sans conséquences pour lui: dorénavant les juges peuvent accorder des dommages

et intérêts au salarié abusivement congédié.

L'intense action collective de 1919 débouche sur des conventions collectives, tout comme la grande grève générale de 1936 aboutira à l'extension de ces conventions collectives.

La création du secteur public à la libération en 1945 apporte aux travailleurs

de ce secteur des garanties concernant, entre autres, l'emploi et le droit de grève.

En 1950 le SMIG (salaire Minimum Garanti) est créé. La grève générale 1968 renforcera les garanties collectives et les droits des salariés.

D'une manière globale, le contexte de croissance économique durant les « 30 glorieuses » (1945-1975) a permis de mettre en place dans le secteur privé les CDI (Contrat à Durée Indéterminée) qui deviennent presque systématiques.

La réapparition de la précarité.

A partir de 1975, les conditions de travail des salariés ont commencé à se détériorer. Les emplois précaires font leur réapparition massivement: l'intérim, les CDD(Contrat à Durée Déterminée), les TUC (en 1984) ancêtres des CES, les SIVP (stages en entreprise, en 1986), les emplois jeunes (en 1997), les CAE aujourd'hui (sans parler des CNE dans les entreprises privées) etc.

Parallèlement les CDI, synonymes d'emplois stables, passent progressivement à la trappe. La raison principale de cette rétrogradation est l'apparition et le maintien d'un important chômage. Ce dernier fragilise les salariés et réduit leurs capacités de négociation et de lutte.

Les grands mouvements de 1995 (contre le plan Juppé), de 2003 (contre Raffarin, en défense des retraites) et de 2007 (contre Villepin et son CPE) ont mis en évidence cette situation: c'est essentiellement le secteur public qui a été mobilisé, le secteur privé n'osant pas entrer massivement dans le combat, tout en étant d'accord avec les revendications portées par les grévistes.

La précarisation et le chômage affaiblissent donc le monde salarié et par conséquent renforcent celui des possédants et des employeurs: ces derniers ont

donc tout intérêt à une politique qui maintienne un chômage de masse et qui renforce la précarité.

En conclusion, la précarité, qui était générale au 19e siècle, a régressé jusqu'aux années 70 sous la pression des travailleurs(euses), pour ensuite repartir de plus belle avec le chômage comme épée de Damoclès au dessus de la tête des salariés.

Sa quasi -disparition au milieu du 20e siècle a prouvé qu'elle n'était pas une fatalité.



Pour faire respecter vos droits...

Pour vous faire entendre...

Le 23 octobre, pas d'hésitation:

***1/ votez pour les
élections au CTE !***

2/ votez SUD !



SUD santé-sociaux

www.sud-sante.org

pour tout contact :