

SUD Santé Sociaux... Qui sommes nous ?

Des collègues, vos collègues, confrontés aux mêmes difficultés que vous.

Des non-syndiqués venus au syndicalisme au travers des enjeux, des luttes et des mobilisations dans la santé et le social, d'établissements publics ou privés... d'autres séduits par la « radicalité » de notre organisation et son désir de construire un syndicalisme indépendant du pouvoir et des partis politiques, défendant jusqu'au bout les revendications des salariés-es.

Des anciens adhérents des syndicats « traditionnels » déçus par leurs signatures d'accords et leurs positions institutionnelles défavorables aux intérêts des salariés, et choqués par leurs pratiques et leurs orientations.

Autant de personnes d'horizons différents qui ont choisi de construire ensemble un syndicalisme démocratique, transparent, unitaire, sans magouilles et priorisant l'intérêt général... toujours !

La Fédération SUD Santé Sociaux (4ème dans la Fonction Publique Hospitalière) est un syndicat représentatif qui occupe deux sièges au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière.

Face aux suppressions d'emploi, au laminage des droits sociaux et démocratiques, à la flexibilité galopante, aux conditions de travail insupportables, à l'asphyxie du service public préparant sa privatisation, aux dérèglementations, à la remise en cause du Code du Travail et des conventions collectives, à la marchandisation du soin, il faut construire un outil capable d'opposer un réel rapport de force pour mieux se défendre collectivement et individuellement.

Cet outil, c'est le Syndicat SUD !

Car il est Solidaire, Unitaire, Démocratique, indépendant de tout pouvoir et respectueux des salariés(es) pour en assurer la défense quotidienne, ainsi que celle des droits acquis et ceux à conquérir.

SUD est au service des salariés(es) quel que soit leur lieu de résidence et leur établissement, et donne les moyens à chaque agent de connaître ses droits et d'être informé.



Je prends contact avec SUD !

Nom Prénom :
Adresse :
Téléphone :
Courriel :
Etablissement :
Service :

CONTRACTUELS

dans LA FPH :

QUELS DROITS?



SUD Santé Sociaux

70, rue Philippe de Girard 75018 Paris

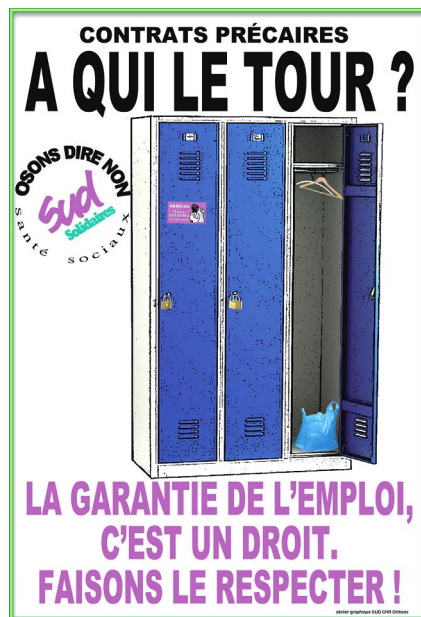
Téléphone : 01 40 33 85 00

Email : info@sud-sante.org

Site Internet : www.sud-sante.org

Sommaire

- Petit historique de la précarité	page 3
- Le contrat de travail, CDD, CDI	page 5
- Le recrutement, Temps de travail	page 6
- Les congés	page 7
- Cessation progressive d'activité, Discipline	page 8
- Fin de contrat, licenciement, démission	page 10
- Les activités sociales	page 12
- Parcours d'accès aux carrières Territoriales, Hospitalières et de l'Etat	page 14
- Commentaire SUD	page 15
- Les contrats aidés	page 16
- Droits à congés	page 20
- Position SUD protocole national	page 22
- Commentaires SUD	page 23
- Qui sommes-nous ?	page 24



Plus d'un million de salariés précaires dans la fonction publique ! À cela il faudrait ajouter tous les contrats aidés type CUI-CAE.....

Ce chiffre confirme que l'Etat Patron est l'un des plus grands pourvoyeurs et fabricant de précarité.

1 salarié sur 6 est contractuel dans la fonction publique, 150 000 milles agents en CDD ou en CDI dans la Fonction Publique Hospitalière hors contrats aidés.

On est loin de l'image de la Fonction Publique synonyme de sécurité de l'emploi.

Cette précarisation va grandissant car elle est le résultat d'une politique agressive qui a pour but d'attaquer les droits des salariés dans le privé comme dans le public :

la précarité devient, dans les rêves des managers, une norme d'emploi.

Commentaire SUD Santé Sociaux:

La précarité s'aggrave !

Près de 150 000 contractuels sont employés dans la Fonction Publique Hospitalière et pour la plupart d'entre eux, de manière tout à fait abusive !

Les directions embauchent systématiquement sur des CDD (ou CDI dans le meilleur des cas) des personnels qui sont pourtant employés sur des postes permanents... alors qu'ils devraient statutairement être recrutés directement comme stagiaires en vue d'une titularisation au bout d'un an.

Pour certaines professions (psychologues, secrétaires médicaux, ...) des concours doivent être organisés chaque année, ce qui est de moins en moins respecté.

Pourquoi ? Parce qu'en tant que contractuels, nous sommes beaucoup plus exposés aux abus de toute sorte de la part de la hiérarchie institutionnelle avec un chantage permanent concernant le renouvellement de nos contrats de travail, mais aussi sur notre quotidien : flexibilité des horaires, heures supplémentaires non payées, temps partiel imposé, mobilités obligatoires sont monnaie courante.

Nous sommes aussi sous-payés car sans déroulement de carrière (montée d'échelon) et privés du droit à certaines primes (prime annuelle de service, NBI..)

L'augmentation considérable de précaires pèse aussi sur les conditions de travail des titulaires et sur leur déroulement de carrière (moins de possibilité d'accès aux classes supérieures) :

la solidarité est donc de mise... SUD la construit !

L'emploi de non titulaires bafoue régulièrement les dispositions minimales du Code du Travail :

- Pas de précision sur la notion de remplacement dans l'intitulé des contrats,
- Pas de versement de prime de précarité,
- Temps incomplets imposés et modifiés au gré des renouvellements de contrats,
- Indemnité de perte d'emploi versée avec retard...

Demain, sans réaction de l'ensemble des fonctionnaires, l'emploi précaire deviendra la norme !

Tous ensemble, exigeons :

- la titularisation de tous les agents en CDD et CDI sur emploi permanent,
- la reprise totale d'ancienneté pour chaque agent titularisé,
- le respect du statut pour l'embauche directe comme stagiaire.



L'hôpital public est un grand employeur de personnel précaire, à tous niveaux.

Médecins à diplôme étranger indispensables au fonctionnement de beaucoup d'hôpitaux, contrats aidés, CDD et CDI sur des postes IDE, aides soignants, administratifs et ouvriers recrutés pendant des mois, voire des années en CDD ou en CDI avant une hypothétique mise en stage...

Selon le rapport 2009-2010 sur l'état de la fonction publique, la part des agents non titulaires dans la Fonction Publique Hospitalière est passée **de 9,6 % des effectifs en 1998 à 16,6 % en 2009 !**

Les « plans de retour à l'équilibre » financier et le nouveau « management » de l'hôpital, instauré par la loi Bachelot (HPST), vont accélérer cette évolution dont ils sont un outil stratégique.

Les personnels sont « la variable d'ajustement » pour réduire les prétendus « déficits » des établissements dument orchestrés dans l'objectif de privatisation des établissements et des services publics, et de rendre « marchands » tout les besoins de santé ou sociaux.

Les personnels précaires sont bien sûr les premiers « mis en fin de contrat » en cas de suppression d'emplois.

Notre analyse du protocole national contractuel 2011

SUD, par l'intermédiaire de notre union syndicale SOLIDAIRES, n'a pas signé le protocole gouvernemental concernant les non-titulaires de la Fonction Publique, car il s'inscrit dans le prolongement des politiques libérales qui depuis + de 20 ans s'attaquent aux services publics en les privatisant et aux statuts et effectifs de fonctionnaires.

⊗ certains signataires vont vouloir justifier leur accord. Et pourtant, si une minorité de contractuels (mais combien ?) devrait voir sa situation se stabiliser en tant que fonctionnaire, le compte n'y est pas et ce ne sera pas un plan massif de titularisations. D'abord, parce que le gouvernement n'a aucune intention de revenir sur « son dogme » de réduction des effectifs de fonctionnaires et qu'il n'y aura aucune création d'emploi permettant, justement, la mise en place d'un plan de titularisation correspondant au nombre de contractuels exerçant aujourd'hui des missions de service public sur des emplois permanents.

⊗ Ensuite, parce que le dispositif de titularisation ne sera mis en place que sur 4 années, ce qui laissera beaucoup de contractuels sur la touche...parce que ne remplissant pas les conditions d'éligibilités ou encore parce que, bien que travaillant déjà depuis plusieurs années pour l'administration, ils ne satisferont pas aux épreuves ultra sélectives. Alors que les employeurs ont, « à titre dérogatoire » au Statut, recruté près de 900 000 agents contractuels, le gouvernement leur laisse le libre choix du nombre d'agents à titulariser et la façon dont ils le seront (concours, EP,RAEP). **Aucune obligation, aucune sanction, que des recommandations, des incitations, des rappels, ce n'est pas sérieux !**

Plus grave : ce dispositif mis en place pour éviter la reconstitution de la précarité, s'apparente plutôt à la destruction du Statut actuel et de ses fondamentaux (égalité de traitement devant le concours et dans le déroulement de carrière, etc.). Certes, être embauché sous CDI et non sous CDD, c'est mieux pour les salarié-es. Mais en recrutant directement des agents sous CDI, en l'inscrivant dans le Statut, le gouvernement sacralise le contrat dans le statut. Cette manière de procéder marque bien le désengagement de l'Etat vis à vis du service public. L'embauche directe de CDI se traduira inévitablement par un arrêt des recrutements de fonctionnaires.

C'est ce que les agents de la Poste ont connu

et c'est l'avenir prévu pour les autres fonctionnaires !

C'est une avancée en trompe l'œil qui nous réserve, derrière le rideau de fumée, un vaste plan de précarisation des agents de la FPH...

Dans la fonction publique, la précarisation sert de moyen de pression pour fragiliser nos statuts, nos protections institutionnelles, nos carrières afin de faciliter la casse et la privatisation des services publics.

Combattre la précarisation de chaque collègue et exiger pour chacun-e une titularisation, c'est aussi défendre les services publics, les agents titulaires et leurs statuts.

Petit historique de la précarité

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 19e siècle, il n'existait que des contrats individualisés, sans aucune législation ou garantie collective... qui est pourtant la condition pour une défense individuelle. 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 sur les patrons fut évidemment un facteur capital pour l'évolution du statut de salarié.

C'est ainsi qu'avec les lois de 1890 et 1928, le licenciement du salarié cesse d'être prononcé au gré de l'employeur et sans conséquence 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 et au renforcement de ces conventions collectives, aux droits aux congés annuels par exemple.

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 de 1968 renforcera encore les garanties collectives et les droits des salariés.

Globalement, la pression des salariés et leurs luttes dans le contexte de croissance économique des « 30 glorieuses » (1945-1975) a permis de mettre en place les CDI dans le secteur privé qui deviennent presque systématiques, appuyés sur les droits des conventions collectives (CC 66, CC 51, ...).



La réapparition de la précarité

A partir de 1975, les conditions de travail des salariés ont commencé à se détériorer. Les emplois précaires font massivement leur réapparition : l'intérim, les CDD, les TUC (en 1984) ancêtres des CES, les SIVP (stages en entreprise, en 1986), les emplois jeunes (en 1997), ..

Parallèlement les CDI, synonymes d'emplois stables, passent progressivement à la trappe.

La raison principale de ce retour en arrière des conquêtes sociales est l'apparition et le maintien, souvent stratégique et politique, d'un important chômage.

Ce dernier fragilise les salariés, les menace et réduit leurs capacités de négociation et de lutte.

Les grands mouvements de 1995 (contre le plan Juppé) et de 2003 (contre Raffarin, en défense des retraites) 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.

CDD : Contrat à Durée Déterminée
TUC : Travail d'Intérêt Collectif
CES : Contrat Emploi Solidarité
SIVP : Stage d'Insertion dans la Vie Professionnelle

De tout temps, ce que les salarié-es ont obtenu, a été gagné par leurs luttes...

Rien ne nous a été donné, tout a été arraché au patronat et aux dirigeants par la mobilisation collective !

En conclusion, la précarité, qui était générale au 19ème siècle, a régressé jusqu'aux années 1970 sous la pression des travailleuses et des travailleurs, pour ensuite repartir de plus belle avec le chômage comme épée de Damoclès au dessus de la tête des salarié-es.

Pourtant, les conquêtes du milieu du 20e siècle ont prouvé, malgré une nation et une société française moins riche qu'aujourd'hui,

QUE LA PRÉCARITÉ N'EST PAS UNE FATALITÉ.



Événements familiaux :

Tout CUI bénéficie, sur justification, d'autorisations exceptionnelles d'absence, sans condition d'ancienneté : 4 jours pour son mariage ; 3 jours pour naissance ou adoption ; 11 jours pour congé parental (demande à formuler un mois avant la date à laquelle le père entend prendre son congé en précisant la date de la suspension du contrat de travail et à prendre dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant) ; 1 jour pour le mariage d'un enfant ; 2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant ; 1 jour pour le décès du père ou de la mère sous réserve d'ancienneté de 3 mois ; 1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. **Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de rémunération.**

Chômage

À la suite d'un licenciement ou à l'échéance du CUI, le (la) salarié(e) perçoit l'Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) s'il justifie de 730 jours d'affiliation au régime d'assurance chômage. C'est uniquement en l'absence de proposition d'emploi que l'allocation est de droit.

Retraite

Le CUI est affilié à l'IRCANTEC au même titre que les autres agents non-titulaires de la Fonction Publique.

Conflits

Le contrat de droit privé sur lequel a été recruté le CUI est régi par le Code du Travail qui s'applique à l'ensemble des salariés, hors Fonction Publique. Les conflits (non respect de l'horaire de travail, licenciement abusif, etc.), entre employeur et employé sont donc portés devant les Prud'hommes. Le demandeur doit s'adresser au Conseil dans le ressort duquel est situé l'établissement où il effectue son travail.

Élections professionnelles

Les personnes recrutées en CUI votent pour les Comités Technique d'Etablissement.

Les personnes recrutées en CUI participent aux élections prud'homales.

IRCANTEC : Institution des Retraites Complémentaires des Agents Non Titulaires
Et des Collectivités publiques
ARE : Aide au Retour à l'Emploi

Formation

La Loi n° 2008-1249 du 1^{er} décembre 2008 modifie le Code du Travail et stipule que : La convention individuelle fixe les modalités d'orientation et d'accompagnement professionnel de la personne sans emploi et prévoit des actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience (VAE) nécessaires à la réalisation de son projet professionnel.

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. (Art. L. 5134-22).

Droits à congés

Congés payés : la durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif. Le Code du Travail formule expressément le principe de l'égalité des droits des salariés à temps partiel avec les autres salariés : ils bénéficient d'un congé de même durée que les salariés qui travaillent selon l'horaire applicable dans l'établissement. Ces congés doivent être posés durant les vacances scolaires (4 semaines l'été et 1 semaine l'hiver) et par écrit. L'indemnité compensatrice de congés payés ne fait pas l'objet d'une prise en charge par l'État. Il convient donc que le salarié prenne ses vacances avant la fin de son contrat.

Congé maladie : les CUI-CAE, recrutés sous contrat de droit privé, ne perçoivent pas de salaire de leur employeur en cas d'arrêt de travail, mais peuvent bénéficier des indemnités journalières de la CPAM. Ce droit est fonction de la durée de l'arrêt de travail : si le congé de maladie est inférieur ou égal à 3 jours, aucune indemnité n'est versée (délai de carence) ; si le congé de maladie est supérieur à 3 jours, les indemnités journalières sont versées à compter du 4^e jour. Chaque indemnité est égale à 1/60^e du salaire brut. Si le (la) salarié(e) est malade avant son départ prévu en congés, ils sont reportés à la fin de l'arrêt de travail ou ultérieurement suivant les nécessités de service. S'il tombe malade pendant ses congés, il ne peut les prendre après, mais il peut cumuler son indemnité de congés payés et ses indemnités journalières.

Congé parental d'éducation : il est possible, sous réserve de justifier d'une ancienneté minimale d'un an à la date de naissance ou d'adoption d'un enfant, de transmettre la demande en recommandé un mois avant la fin du congé de maternité ou d'adoption. Le congé est d'un an renouvelable et il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. Il peut être demandé à temps partiel. Le contrat est suspendu pendant cette période. La durée du contrat n'en est pas prolongée pour autant. Le congé n'est pas rémunéré. Concernant la garde d'enfant malade, il bénéficie de 3 jours par an, ou de 5 jours si l'enfant a moins d'un an.

LES CONTRATS DE TRAVAIL CDD, CDI

Textes de référence

Décret N° 91-155 DU 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents de droit public quel que soit leur emploi.

Les agents contractuels des Établissements Publics de Santé sont donc retirés du champ d'application du Code du Travail. Le contentieux des contrats relève du tribunal administratif.

Recours à des agents contractuels

Les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels

dans les cas suivants :

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

Les établissements peuvent recruter des agents contractuels pour :

1. Assurer le remplacement momentané de fonctionnaires hospitaliers indisponibles ou autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel.
2. Faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu.
3. Exercer des fonctions occasionnelles pour une durée maximale d'un an.



Les emplois à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps et correspondant à un besoin permanent sont occupés par des agents contractuels.

Les personnes reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH (Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées), anciennement COTOREP, au sein de la MDPH (Maison Départementale des personnes Handicapées), peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel pendant une période d'un an renouvelable une fois. A l'issue de cette période, ils sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Le recrutement

Les contractuels sont engagés par un contrat bilatéral écrit.

Le contrat peut comporter une période d'essai modulée en fonction de sa durée.

Temps de travail

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

Congés annuels : les congés annuels sont déterminés **DANS LES MÊMES CONDITIONS** que ceux accordés aux fonctionnaires titulaires.

Le cumul de congés annuels n'est pas ouvert aux agents non titulaires originaires de Corse et des DOM-TOM. (congés bonifiés).

Congés syndicaux : les agents contractuels bénéficient de congés pour formation syndicale et d'autorisations d'absences pour activité syndicale.

Congé de formation professionnelle

Il comprend deux types d'actions :

- Les actions figurant dans le plan de formation de l'établissement.
- Les actions choisies par les agents en vue de leur formation professionnelle.

Il est ouvert aux contractuels justifiant de 3 ans de services effectifs dans l'administration.



Rémunération

La rémunération est égale au SMIC horaire brut multiplié par la durée de travail effective.

Formalités préalables

Convention individuelle : la conclusion de chaque CUI-CAE est conditionnée par la conclusion préalable d'une convention individuelle entre l'employeur, le bénéficiaire et le prescripteur (l'État ou la collectivité territoriale généralement représentée par le Pôle Emploi). Cette convention individuelle définit le projet professionnel du salarié, fixe les conditions de son accompagnement dans l'emploi, énonce les actions de formation ou de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) mises en œuvre à son profit et désigne le référent chargé de suivre son parcours d'insertion.

Signature du contrat : il est signé par les mêmes signataires que ceux de la convention individuelle.

Visite médicale : le (la) salarié(e) doit passer une visite médicale d'embauche, à la charge de l'employeur, auprès d'un médecin agréé et ce, dans le mois qui suit son recrutement.

Congé de maternité : 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement. 2 semaines peuvent être accordées au titre de grossesse pathologique avant le congé de maternité. 2 semaines supplémentaires peuvent être accordées au titre des couches pathologiques avant le congé de maternité et 4 semaines à l'issue de celui-ci, mais elles sont rémunérées au titre du congé de maladie.

Les indemnités journalières sont versées à condition de justifier de 10 mois de travail à la date de l'accouchement et d'avoir travaillé au moins 200 heures dans les 3 mois précédents.

Tutorat

En plus du référent désigné lors de la signature de la convention individuelle l'employeur doit désigner un tuteur « *parmi les salariés qualifiés et volontaires pour assumer cette fonction* ».

Ces tuteurs qui ont au moins deux ans d'expérience professionnelle sont chargés d'aider, de former et d'informer la personne en CUI-CAE, de faire le lien avec le (la) référent(e) et de participer à l'élaboration de l'attestation d'expérience professionnelle.

Accident du travail

La déclaration doit être faite à l'employeur dans les 24 heures suivant l'accident sur un formulaire spécial. Il y a gratuité des soins hospitaliers, pharmaceutiques et de transport. Si un arrêt de travail est consécutif à l'accident, la déclaration doit être faite à la CPAM et à l'employeur dans les 48 heures. Le montant des indemnités journalières correspond à 60 % du salaire de base jusqu'au 28^e jour d'arrêt ; 80 % du salaire journalier de base à partir du 29^e jour d'arrêt.

Durée Hebdomadaire de travail : Rappelons que le CUI peut-être à temps complet. La durée minimale est de 20h00 hebdomadaires et les recommandations ministérielles sont des contrats de 20h00. Rien n'empêche cependant d'aller au delà !

Cumul de contrats : Les CUI-CAE peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée légale du travail (35 heures).

Renouvellement, rupture et suspension de contrat

Renouvellement (pour celles et ceux qui ont été recrutés pour la première fois à compter du 1er janvier 2010) : la reconduction est soumise à l'évaluation des actions réalisées au cours du contrat.

La demande de reconduction doit être motivée et accompagnée de l'attestation d'expérience professionnelle ainsi que d'une liste de formation envisagée.

Renouvellement de contrat des CAE en poste : la durée de travail devra être au moins identique à celle préalablement appliquée afin qu'il n'y ait pas de perte de salaire.

Période d'essai : la durée de la période d'essai est fixée à un mois. Durant cette période, les deux parties peuvent mettre un terme au contrat sans motif.

Rupture et suspension de contrat : le contrat de travail peut être rompu ou suspendu si le/la salarié-e justifie d'une proposition d'embauche pour un CDI, un CDD supérieur ou égal à 6 mois, ou pour suivre une formation qualifiante. Il peut y avoir rupture suite à un accord écrit entre le/la salarié-e et l'employeur.

La suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du contrat.

Congés maladie :

Le droit aux congés maladie, est de :

- un mois à plein traitement et un mois à demi traitement après 4 mois de service
- deux mois à plein traitement et deux mois à demi traitement après 2 ans de service
- trois 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'incapacité 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 : 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

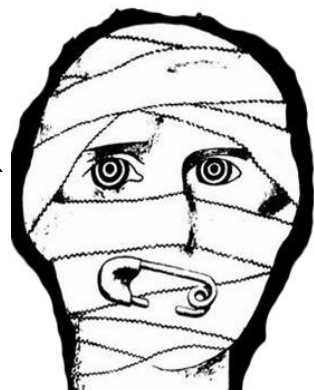
L'agent contractuel bénéficie, en cas d'accident de travail ou d'arrêt maladie, d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.



La notion de présomption d'imputabilité qui s'applique aux accidents dont sont victimes les agents contractuels de droit public, joue automatiquement si la victime apporte la preuve que l'accident est bien survenu pendant le temps et sur le lieu de travail.

Avec SUD,
Ne soyez plus bâillonnés !

En cas de problème,
Contactez-nous !



Congé maternité ou d'adoption : 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.

Congé paternité : pour en être bénéficiaires, les agents contractuels doivent justifier de six mois de service.

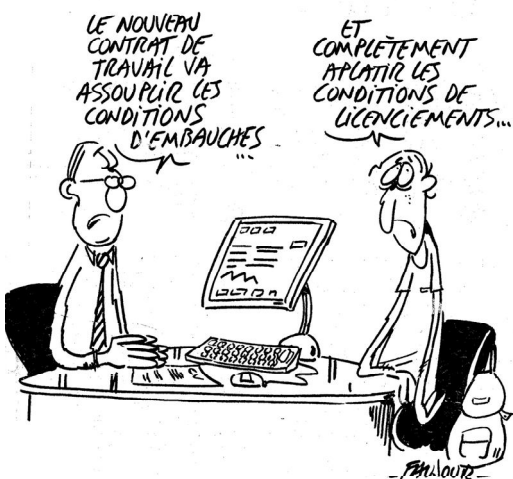
Ce congé est accordé de droit pour une durée de onze jours consécutifs et non fractionnables ou pour une durée de dix-huit jours en cas de naissances multiples, dans les quatre mois suivant la naissance, sur demande formulée par le père au moins un mois avant la date du début du congé souhaité.

Pour un agent contractuel dont l'ancienneté est inférieure à six mois, le congé de paternité est sans traitement. L'attestation délivrée par la DRH lui permettra d'être indemnisé par son centre de sécurité sociale.

Congés non rémunérés

1/ Congé parental

Il est accordé de droit sur demande au père ou à la mère employé de manière continue justifiant d'une ancienneté minimale d'un an pour élever un enfant jusqu'à l'âge de trois ans ou pour élever un enfant de moins de huit ans atteint d'une infirmité exigeant des soins continus (dans la limite de cinq ans). Dans cette position, l'agent ne perçoit aucune rémunération, et n'acquiert pas de droit à la retraite, il conserve ses droits à l'avancement d'échelon réduits de moitié lors de sa réintégration au sein de la fonction publique.



2/ Congé de présence parentale

L'agent contractuel justifiant d'une ancienneté minimale d'un an, a droit sur sa demande à un congé non rémunéré d'une durée de 4 mois, renouvelable deux fois dans la limite d'un an, pour un enfant victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap graves nécessitant la présence de son père ou de sa mère.



Durée Hebdomadaire de travail : Rappelons que le CUI peut-être à temps complet. La durée minimale est de 20h00 hebdomadaires et les recommandations ministérielles sont des contrats de 20h00. Rien n'empêche cependant d'aller au delà !

Cumul de contrats : Les CUI-CAE peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée légale du travail (35 heures).

Bénéficiaire

Le CUI-CAE s'adresse à celles et ceux qui pouvaient prétendre à un CA ou à un CAE, c'est-à-dire aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Employeur

L'employeur est la/le chef d'établissement qui recrute.



Contrat

Nature du Contrat : Le CUI est un CDD de droit privé à temps complet ou partiel. Il peut même être un CDI de droit privé.

Durée du contrat : La durée minimale est de 6 mois et renouvelable dans la limite de 24 mois. Cependant, cette durée peut être prolongée à 60 mois si les contractuel(le)s ont plus de 50 ans à l'échéance du contrat et s'ils/elles bénéficient des minima sociaux. Un prolongement est aussi possible, à titre dérogatoire, pour pouvoir achever une action de formation.

LES CONTRATS AIDÉS

La nouvelle mouture des contrats aidés s'appelle CUI-CAE.

Le Contrat Unique d'Insertion a été créé pour remplacer les CAE et les CA. Il a remplacé les CAE à partir du 1^{er} janvier 2010 (2011 pour les DOM et les TOM) y compris pour un renouvellement.

Le principe est toujours le même, et consiste à faire prendre en charge par la collectivité publique l'essentiel des salaires, ce qui permet au patronat et à l'État d'avoir une main-d'œuvre bon marché. Ainsi, pour tous ces contrats, l'employeur est exonéré de cotisations sociales.

PACTE : Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalières et de l'Etat
CUI : Contrat Unique d'Insertion
CAE : Contrat Aide à l'Emploi
CA : Contrat d'Avenir
DOM : Département d'Outre Mer
TOM : Territoire d'Outre-mer

Bénéficiaire

Le CUI-CAE s'adresse à celles et ceux qui pouvaient prétendre à un CA ou à un CAE, c'est-à-dire aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi.

Employeur

L'employeur est la/le chef d'établissement qui recrute.

Contrat

Nature du Contrat : Le CUI est un CDD de droit privé à temps complet ou partiel. Il peut même être un CDI de droit privé.

Durée du contrat : La durée minimale est de 6 mois et renouvelable dans la limite de 24 mois. Cependant, cette durée peut être prolongée à 60 mois si les contractuel(le)s ont plus de 50 ans à l'échéance du contrat et s'ils/elles bénéficient des minima sociaux. Un prolongement est aussi possible, à titre dérogatoire, pour pouvoir achever une action de formation.

CUI-CAE : Contrat Unique d'Insertion - Contrat d'Aide à l'Emploi
CA : Contrat d'Avenir
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
VAE : Validation des Acquis de l'Expérience



3/ Congés pour convenances personnelles

Dans la limite où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel peut obtenir pour raisons familiales un congé non rémunéré dans la limite de quinze jours ouvrables par an.

Dans la limite où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel employé de manière continue depuis au moins trois ans peut obtenir un congé non rémunéré pour convenances personnelles d'une durée de six mois au moins et de onze mois au plus.

Dans la limite où les nécessités du service le permettent, l'agent contractuel employé de manière continue depuis au moins trois ans peut obtenir un congé non rémunéré pour créer ou reprendre une entreprise. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Dans ces deux derniers cas, afin d'être réemployés, les agents doivent adresser une demande de réemploi par lettre recommandée au moins trois mois avant le terme du congé.

Temps partiel

Les agents occupant un emploi à temps complet peuvent obtenir un travail à temps partiel à condition qu'ils aient été employés depuis plus d'un an. Le refus de la demande de travail à temps partiel doit être motivé.

Les autorisations peuvent être renouvelées après nouvel examen pour les mêmes durées ou dans des conditions différentes.

Le mi-temps est ouvert de droit pour raisons familiales dans certains cas (naissance ; soins à des proches dont l'état de santé nécessite la présence d'un tiers).

Des contrôles peuvent être effectués pour vérifier la véracité de ces circonstances.

Si à la suite d'un temps partiel, l'agent reprend à temps plein, une nouvelle période de temps partiel ne pourra être entamée qu'à l'issue d'une période de six mois à temps plein.

Le temps partiel peut être suspendu pendant la durée d'une formation professionnelle exigeant la présence à temps plein.

Cessation progressive d'activité (CPA)

Depuis le 1er janvier 2011, le bénéfice de la Cessation Progressive d'Activité est abrogé.

Cependant, les agents qui ont été admis à ce dispositif, avant cette date, conservent ce droit.



Discipline

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels sont les suivantes :

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximum de 6 mois pour les CDD et de 1 an pour les CDI.
- Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement

Fin de contrat - Licenciement - Démission

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

1. le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée de moins de six mois ;
2. au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée de six mois à deux ans ;
3. 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 recrutés pour une période indéterminée et des agents dont le contrat à durée déterminée est rompu avant le terme fixé, les intéressés ont droit à un préavis de :

1. huit jours pour les agents qui ont moins de six mois de services ;
2. un mois pour les agents qui ont de six mois à deux ans de services ;
3. 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.

Dans le cadre d'une fin de contrat ou d'un licenciement, l'agent touche des indemnités de perte d'emplois. Soit directement par l'employeur ou par les ASSEDIC si l'employeur cotise volontairement à celui-ci...

Voir les tableaux pages 12

Rémunération

La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant la durée de son contrat est **CALCULÉE EN POURCENTAGE DU MINIMUM DE TRAITEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE**. Ce pourcentage ne peut être inférieur à 55% de ce minimum si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans, 70% de ce minimum si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans.

Titularisation

Au plus tard un mois avant le terme du contrat, après obtention le cas échéant du titre ou du diplôme requis pour l'accès au corps dont relève l'emploi dans lequel il a été recruté, une commission de titularisation examine l'aptitude professionnelle du bénéficiaire. Cette commission est présidée par le responsable du service dans lequel l'agent a été affecté et comporte également deux personnes compétentes en matière de gestion du personnel dont une au moins est extérieure au service dans lequel l'agent est affecté. La commission de titularisation se prononce au vu du dossier de l'agent et après entretien avec celui-ci.

L'intéressé **est titularisé** dans le corps correspondant à l'emploi qu'il occupait.

Commentaire SUD Santé sociaux



Malgré la rémunération inférieure au SMIC, le contrat PACTE est le moins pire des systèmes de contrats précaires puisqu'il permet un apprentissage et un accès à la fonction publique aux jeunes sortis sans qualification du système scolaire .

C'est sans aucun doute la raison pour laquelle ils ne sont pratiquement jamais proposés dans les établissements, les directions préférant de loin les CAE .

La loi HPST : loi de précarisation !

La mise en place des pôles et la disparition du tableau des emplois poussent les directions à :

- transformer des postes de titulaires en mensualités afin de flexibiliser les emplois, de payer les heures supplémentaires et de jouer avec la masse salariale comme variable d'ajustement,
- recruter de plus en plus les diplômés comme contractuels pour « une mise à l'épreuve » préalable à la mise en stage qui dure parfois plusieurs années.

Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalières et de l'Etat (PACTE)

Ils s'adressent aux jeunes âgés de **seize à vingt-cinq ans** sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue.

Ils peuvent être recrutés **sur des emplois de catégorie C** par des contrats ayant pour objet d'acquérir une qualification par une **formation en alternance** avec leur activité professionnelle en rapport avec l'emploi dans lequel ils ont été recrutés ou, le cas échéant, le titre ou le diplôme requis pour l'accès au corps dont relève cet emploi.

Formation

La durée totale de la formation **ne doit pas être inférieure à 20%** de la durée totale du contrat.

Un agent du service d'affectation est désigné en qualité de tuteur. Celui-ci doit être volontaire et avoir une ancienneté de 2 ans au minimum. Il assure notamment la liaison avec l'organisme ou le service chargé de dispenser la formation. Il établit un carnet de suivi qui retrace l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, le déroulement de sa formation, les difficultés qu'il rencontre et les progrès qu'il accomplit. Le tuteur reçoit une formation en vue de le préparer à ses fonctions.

Durée des contrats

Elle **ne peut être inférieure à douze mois ni supérieure à deux ans**. Ils peuvent être **renouvelés dans la limite d'un an** lorsque le bénéficiaire du contrat n'a pu obtenir la qualification ou le titre prévu au contrat à la suite d'un échec aux épreuves d'évaluation de la formation ou en cas de défaillance de l'organisme de formation. Le contrat comporte une période d'essai de deux mois.



14

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.

Indemnités de licenciement.

En cas de licenciement en dehors d'une sanction disciplinaire, une indemnité de licenciement est versée :

- Aux agents recrutés pour une durée indéterminée
- Aux agents engagés à durée déterminée et licenciés avant le terme du contrat
- Aux agents physiquement aptes et qui ne peuvent être réemployés à l'issue de l'un des congés suivants : congé de maladie rémunéré ou non, congé de grave maladie, d'accident de travail, de maternité ou d'adoption, congé parental, congé pour formation professionnelle, congé non rémunéré pour raison de famille, congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de celui-ci n'a pas excédé un mois.
- Aux agents licenciés pour inaptitude physique résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle consécutifs au service dans l'établissement
- Aux agents licenciés pour insuffisance professionnelle. L'indemnité est dans ce cas réduite de moitié.



11

Indemnités de chômage

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi, pendant une durée déterminée, aux salariés involontairement privés d'emploi.

Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés, les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte

- d'un licenciement
- d'une fin de contrat de travail à durée déterminée
- d'une démission considérée comme légitime, dans les conditions fixées par un accord d'application
- d'une rupture de contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'article L.321-1 du code du travail (licenciement pour motif économique).

Les salariés privés d'emploi doivent justifier de périodes d'affiliation correspondant à des périodes d'emploi accomplies dans une ou plusieurs entreprises entrant dans le champ d'application du régime d'assurance chômage.

Les périodes d'affiliation sont les suivantes :

Le nombre d'heures pris en compte pour la recherche de la durée d'affiliation requise est limité à 208 heures par mois.

Toutefois, en cas de dérogation accordée par l'autorité administrative compétente, cette limite est fixée à 260 heures

Durée d'activité	Durée de l'indemnisation
182 jours d'affiliation ou 910 heures (6 mois) de travail au cours des 22 derniers mois	213 jours (7 mois)
365 jours d'affiliation ou 1820 heures (12 mois) de travail au cours des 20 derniers mois	365 jours (12 mois)
487 jours d'affiliation au cours des 26 derniers mois	700 jours (23 mois)
Personnes âgées de 50 ans et plus : 821 jours d'affiliation ou 4095 heures (27 mois) de travail au cours des 36 derniers mois	1095 jours (36 mois)
Fins de contrat postérieures au 31 mars 2009	
122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 28 derniers mois	Minimum 122 jours (4 mois) et maximum 730 jours (2 ans)
Personnes âgées de 50 ans : 122 jours ou 610 heures (27 mois) au cours des 36 derniers mois	Minimum 122 jours (4 mois) et maximum 1 095 jours (36 mois)

Les activités sociales

Les contractuels bénéficient, lorsqu'elles existent, de certaines prestations.

Pour bénéficier des prestations sociales, un travail à mi-temps au moins et une ancienneté de six mois sont requis.

Commentaire SUD Santé Sociaux

Le recours au personnel contractuel, dans les textes de la fonction publique hospitalière, répond à des cas très spécifiques .

Les directions et le Ministère abusent de ce droit depuis de nombreuses années et recrutent souvent en CDD soit pour pouvoir licencier plus facilement, soit pour « tester » les agents. Or, dans l'esprit de la Fonction Publique Hospitalière, c'est l'année de stagiairisation qui est la période d'essai !

Rappel : le statut des personnels des établissements publics **EST UN STATUT DE FONCTIONNAIRE**. On ne peut y déroger que pour certaines raisons :

- Le poste n'est pas vacant (remplacement congé maladie)
- Le poste n'est pas à temps complet (moins de 50%)
- Le métier n'existe pas dans les statuts (informaticien, conseillères conjugales, radio physiciens, arthérapeute...)
- L'agent n'est pas un ressortissant européen

La lutte contre la précarité commence par la titularisation de tous les contractuels de la fonction publique hospitalière et la suppression du recours abusif dont usent et abusent les directions.

CTE : Comité Technique d'Etablissement

CHSCT : Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail

SUD revendique :

- La communication obligatoire aux instances CTE et CHS-CT d'un tableau annuel des emplois opposable à l'administration en nombre et équivalent temps plein,
- la mise en stage de tout agent exerçant sur un poste vacant,
- la mise en stage immédiate de tous les agents bénéficiaires de diplômes sanitaires et sociaux sans période de « mise à l'épreuve » avant le stage,
- la mise en place de concours 2 fois par an pour tous les grades nécessitant un concours sur titre.