

SUD Santé Sociaux... Qui sommes nous ?

Des collègues, vos collègues, confronté-es aux mêmes difficultés que vous.

Des non-syndiqué-es venu-es 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 salarié-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 politiques d'austérité, 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 salarié-es pour en assurer la défense quotidienne, ainsi que celle des droits acquis et ceux à conquérir.

SUD est au service des salarié-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

Fax : 01 43 49 28 67

Email : contact@sudsantesociaux.org

Site Internet : www.sud-sante.org

Sommaire

- Petit historique de la précarité	page 3
- Le contractuels de Droit public : CDI,	page 5
- Les CDD : Le recrutement, Temps de travail	page 6
- Les congés	page 8
- Discipline, Fin de contrat, licenciement, démission	page 11
- Résorption de l'emploi précaire Position SUD	page 13
- Commentaires Sud santé Sociaux	page 16
- Les contractuel de droit privé : Emploi d'avenir	page 17
- CUI/CAE	Page 19
- Contrat d'apprentissage	page 21
- Commentaires SUD	page 22
- Qui sommes-nous ?	page 24



Plus d'un million de salarié-es précaires dans les Fonctions Publiques ! À cela il faudrait ajouter tous les contras aidés type CUI-CAE, Emplois d'Avenir...

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

Près d'1 salarié sur 5 est contractuel dans la Fonction Publique hospitalière, 185 000 agents en CDD ou en CDI hors contrats aidés (chiffre 2012).

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

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

***la précarité devient, pour les man-
agers, une norme d'emploi.***

La loi HPST : Une loi de précarisation !

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

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

L'autonomie financière des pôles, même limitée, va accroître la précarité. Les chefs de pôles seront tentés par l'emploi de contractuel-les en grand nombre pour équilibrer leur propre budget



Commentaire SUD Santé Sociaux:

La précarité s'aggrave !

Près de 180 000 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, mais c'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.



La précarisation est un outil d'ajustement budgétaire et 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 leur 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 salarié-es, 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 salarié-es.

Globalement, la pression des salarié-es et leurs luttes dans le contexte de croissance économique des « 30 glorieuses » (1945-1975) ont 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, dans notre secteur ...).



La réapparition de la précarité

A partir de 1975, les conditions de travail des salarié-es 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, et les emplois statutaires, synonymes d'emplois stables, passent progressivement à la trappe au bénéfice des emplois précaires.

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 salarié-es, 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'Utilité Collectif
CES : Contrat Emploi Solidarité
SIVP : Stage d'Insertion dans la Vie Professionnelle
CAE- CUI : Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi- Contrat Unique d'Insertion

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.



Les Contrats d'apprentissage

(Contrat de droit privé)

Régis par la Loi 97-940 du 16 octobre 1997, les contrats d'apprentissage se développent dans la Fonction Publique Hospitalière.

Une formation en alternance pour partie réalisée dans l'établissement et pour l'autre dans un centre de formation.

3 sortes de diplômes :

- Les certificats d'aptitude professionnelle (CAP)
- Les diplômes de l'enseignement professionnels ou technologiques du second degré et du supérieur (Bac pro, BTS) et certains diplômes sanitaires et médico-sociaux (préparateur en pharmacie, diététicien, éducateur, infirmier..)
- Les titres d'ingénieurs

L'établissement doit désigner un maître d'apprentissage qui assure les fonctions de tuteur

L'apprenti doit être âgé d'au moins 16 ans et moins de 25.

Rémunération

Elle est fixée en pourcentage du Smic selon l'âge et l'année d'exécution de l'apprentissage.

Elle varie entre 25 et 78% du SMIC.

Régime général de la sécurité sociale.



Des conditions financière très avantageuse pour l'employeur

Ce dernier bénéficie d'une exonération des cotisations sociales et fiscales. Il touche également une aide à l'embauche et une indemnité de soutien à la formation.

Rémunération

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

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.

Droits à congés

Congés payés: la durée est déterminée à raison de 2,5 jours par mois de travail effectif.

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.

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

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 salarié-es, hors Fonction Publique. Les conflits (non respect de l'horaire de travail, licenciement abusif, etc.), entre employeur et employé-e sont donc portés devant les Prud'hommes. Le demandeur doit s'adresser au Conseil dont dépend le lieu de l'établissement.

Élections professionnelles

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

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



LES CONTRATS DE TRAVAIL

LES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC : 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 en CDI

Les emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels en CDI

dans les cas suivants :

- lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires hospitaliers susceptibles d'assurer ces fonctions (besoins de services)
- lorsqu'il s'agit de fonctions nouvellement prises en charge par l'administration ou nécessitant des connaissances techniques hautement spécialisées. (nature des fonctions)
- Lorsqu'il s'agit d'emploi à temps non complet inférieur au mi-temps correspondant à un besoin permanent

Obligation de transformer en CDI tout CDD qui justifie de 6 ans de services publics effectifs accomplis dans le même établissement sur une période de 8 ans. Pour les agents de plus de 55 ans la période à justifiée est de 3 ans sur 4ans.

Prime annuelle de service : Les agents en CDI ne bénéficient pas de la prime de service

Avancement : Les salarié-es en CDI bénéficient au moins tous les 3 ans d'un entretien pouvant déboucher sur un avancement d'échelon. Les CDI sont donc entièrement soumis au bon vouloir de leur hiérarchie, sans possibilité de recours devant les CAPL (Commissions Administratives Paritaires Locales).

Disponibilité : Tous les contractuels à durée indéterminée (CDI), ont droit à une disponibilité à partir d'un an de travail effectif pour élever un enfant et à partir de 3 ans pour convenance personnelle



Recours à des agents contractuels en CDD

Les établissements peuvent recruter des agents contractuels en CDD pour :

1. Assurer le remplacement momentané de fonctionnaire ou d'agent contractuel autorisé à exercer leur fonction à temps partiel, ou indisponible en raison des différents congés statutaires ou régulièrement octroyés aux agents contractuels de la FPH.
2. Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, à condition que la vacance du poste ait été annoncée.
3. Faire face à un accroissement temporaire d'activité, lorsque celui-ci ne peut être assuré par des fonctionnaires.

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, elles sont titularisées sous réserve qu'elles remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Le recrutement

Les contractuel-les sont engagé-es par un contrat écrit qui précise les conditions d'emploi (quotité de temps, horaires, rémunération, droit aux congés...) Décret n°91-155 du 6 février 91 modifié.

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.

Les agents non titulaires originaires de Corse et des DOM-TOM ne sont pas éligibles aux congés bloqués et aux congés bonifiés.



Les contrats Uniques d'Insertion CUI/CAE

Les multiples contrats aidés successifs ont été regroupés sous le terme CUI et dans la fonction publique sous l'appellation CUI-CAE.

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.

Bénéficiaire

Le CUI-CAE s'adresse 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-CAE 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-les 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.

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).



Il s'agit d'un parcours de formation permettant d'acquérir des compétences professionnelles. Un tuteur est choisi parmi les salarié-es ou les responsables de la structure employeuse.

Au terme de l'emploi d'avenir, ce parcours de formation se concrétise par :

- une attestation de formation ou d'expérience professionnelle,
- une certification professionnelle reconnue,
- une validation des acquis de l'expérience (VAE).

Durée du travail

- au minimum à 17h30 par semaine,
- au maximum à 35h par semaine.

La durée moyenne effective est de 33h par semaine.

Rémunération

La rémunération brute mensuelle est de 1 425 €.

L'employeur, dans la Fonction Publique Hospitalière perçoit une aide financière des pouvoirs publics : 75% du Smic brut, (soit 1.069,25 € pour un temps plein).

Rupture du contrat

Le jeune en emploi d'avenir peut le rompre à chacune de ses dates anniversaires, en avertissant son employeur au moins 2 semaines avant.

Indemnité de précarité

L'emploi d'avenir fait exception à l'obligation de versement au salarié de l'indemnité de précarité, en cas de fin de contrat à durée déterminée non suivie d'une proposition d'embauche à durée indéterminée.

Règlementation et textes applicables :

Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir

Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir

Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir

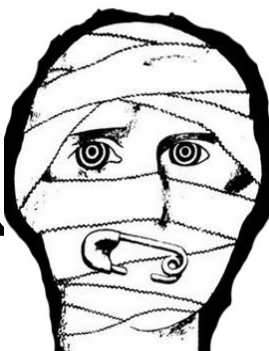
Circulaire DGEFP 2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en oeuvre des emplois d'avenir

Commentaires SUD :

Dans un contexte de restrictions budgétaires accrues, ces nouveaux contrats aidés peuvent être utilisés comme des effets d'aubaine par les employeurs qui n'ont à payer que 25% du Smic, le reste étant pris en charge par l'Etat.

Il n'y a aucune certitude d'embauche au terme du contrat

**Avec SUD,
Ne soyez plus bâillonnés !
En cas de problème,
Contactez-nous !**



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

Accès à la formation professionnelle

Il comprend deux types d'actions :

- Les actions figurant dans le plan de formation de l'établissement : formation professionnelle.
- Les actions choisies par les agents en vue de leur formation professionnelle : congé de formation professionnelle financé par l'ANFH. Il est ouvert aux contractuels justifiant de 3 ans de services effectifs dans l'administration.

Par ailleurs, l'obligation annuelle du Développement Professionnel Continu (DPC) s'impose à tous les professionnels de santé sans distinction de statuts juridiques (titulaires et contractuels)

Congés maladie :

Le droit au salaire pendant les 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

Le CGOS viennent compléter en partie les demi traitements.

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 : 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.

Le CGOS viennent compléter en partie les demi traitements.

Les « nécessités de service » peuvent entrer en ligne de compte, comme pour l'ensemble des autorisations d'absence pour événements familiaux.

Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle

L'agent contractuel bénéficie, en cas d'accident de 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. Toutefois, ce congé est limité à la durée du contrat



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

Pour l'accident de trajet le contractuel doit apporter la preuve du lien avec le service

AUTRES CONGES

Congé maternité ou d'adoption : accordé aux agents non titulaires justifiant d'au moins 6 mois de service.

Lorsque l'activité est à temps partiel, l'agent est placé et rémunéré à temps plein pendant le congé maternité.

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 la sécurité sociale.

Réduction de la durée de travail d'1 heure par jour peut être accordée au début du 3^{ème} mois. Ne peut être récupérée ou cumulable (cette heure est assimilée à un temps de travail effectif)

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.

Lorsque l'activité est à temps partiel, l'agent est placé et rémunéré à temps plein pendant le congé paternité.

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 pour raisons familiales ou personnelles

1/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 maximum de 310 jours ouvrés au cours d'une période de 36 mois, 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. Possibilité d'indemnité de la CAF et CGOS.



LES CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE

LES CONTRATS AIDÉS

Les emplois d'avenir

CIRCULAIRE N°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/133 du 3 avril 2013 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, publics et privés à but non lucratif.

NOR : AFSH1308749C

L'emploi d'avenir est conclu dans le cadre d'un CUI/CAE

L'emploi d'avenir est un contrat d'aide à l'insertion destiné aux jeunes particulièrement éloignés de l'emploi, en raison de leur défaut de formation ou de leur origine géographique. Il comporte des engagements réciproques entre le jeune, l'employeur et les pouvoirs publics, susceptibles de permettre une insertion durable du jeune dans la vie professionnelle. La durée est située entre 1 an minimum et 3 ans maximum

Conditions

Les emplois d'avenir sont **réservés** aux jeunes remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être âgé de 16 ans au moins et de 25 ans au plus,
- être sans emploi,
- avoir un niveau de formation inférieur au niveau bac ,
- connaître de grandes difficultés d'insertion dans la vie active, malgré un premier soutien des pouvoirs publics.

Priorité d'accès : être domicilié

- dans une zone urbaine sensible (ZUS)
- dans une zone de revitalisation rurale (ZRR)
- ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon

Durée

- au minimum d'1 an
- au maximum, renouvellements et prolongements inclus, de 3 ans

Accès dérogatoire : niveau supérieur au bac si cumul des 2 conditions suivantes

- avoir connu une période de recherche d'emploi d'au moins 1 an dans les 18 derniers mois,
- et résider en ZUS, en ZRR, dans un département d'outre-mer, à Saint-Martin, à Saint-Barthélemy ou à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Pour les personnes reconnues travailleur handicapé limite d'âge portée à 30 ans

Commentaires 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 pouvoir disposer d'une main d'œuvre dont on peut se séparer facilement en ne renouvelant pas les contrats, soit pour «tester» les agents. Or, dans l'esprit de la Fonction Publique Hospitalière, c'est l'année de stage qui est la période d'essai!

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

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

Il s'agit dans ces cas de contractuels de droit public

La grande majorité des contractuel-les est embauchée sur des postes permanents, c'est-à-dire réservés à des personnels ayant le statut de titulaire ou stagiaire. 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, ainsi que la liste nominative des contractuels avec leur ancienneté, le statut du remplacement (sur emploi permanent ou non)
- 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 «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.

2/ Congé parental

Le congé parental est la position de l'agent placé hors de son établissement 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). Il est accordé de droit sur demande au père ou à la mère employé-e de manière continue justifiant d'une ancienneté minimale d'un an. La demande doit être faite 2 mois avant. Dans cette position l'agent ne perçoit aucune rémunération.

La durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

3/ Congés pour raisons familiales

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.

4/ Congés pour convenances personnelles

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 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.

Il existe aussi d'autres congés non rémunérés : congé de solidarité familiale, congé pour élever un enfant, donner des soins ou suivre un proche, pour créer ou reprendre une entreprise.

Lorsque le contrat est convenu à durée déterminée, ces différents congés énumérés ci-dessus ne peuvent être attribués au-delà de la période restant à couvrir.

AUTORISATION D'ABSENCE EXCEPTIONNELLE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX :

Mariage/PACS

- - 5 jours ouvrables (dans les 8 jours avant ou après le mariage/PACS pour les agents ayant plus d'un an d'ancienneté)
- 3 jours pour les agents ayant moins de 6 mois d'ancienneté
- 1 jour (la veille, le jour ou le lendemain) pour le mariage d'un enfant

• Décès

- 3 jours pour le décès : conjoint, père, mère, père ou mère du conjoint ou pacsé, enfant. (Plus 2 jours si le décès est survenu à une distance supérieure à 500 kms)
- 1 jour (le jour des obsèques) pour le décès d'un parent ou alliés du 2^{ème} degré : grands-parents, frère, sœur, beau frère, belle-sœur, petit enfant
- Aucun jour pour : oncle, tante, neveux, nièce, cousin, cousine
- Pas de jours octroyés si le décès survient pendant les congés annuels

• Naissance ou adoption :

- 3 jours (dans les 15 jours suivant la naissance ou l'arrivée au foyer). Les jours sont récupérables quand la naissance survient pendant le congé annuel.

Congés pour soigner 1 enfant malade

Les autorisations d'absence pour garder un enfant malade sont fixées à :

12 jours par an quel que soit le nombre d'enfants. Ces jours sont accordés du 1^{er} janvier au 31 décembre à tout agent. L'âge limite de l'enfant est de 16 ans. Un certificat médical est obligatoire.

Elles peuvent être portées à 15 jours consécutifs si :

- l'agent est seul pour assumer l'enfant
- ou si le conjoint ne bénéficie pas dans son activité de ce droit

Temps partiel

Les agents occupant un emploi à temps complet peuvent obtenir un travail à temps partiel, de droit ou choisi, dans les mêmes conditions que les titulaires à condition qu'ils aient été employés depuis plus d'un an de façon continue. Le refus de la demande de travail à temps partiel doit être précédé d'un entretien et motivé.

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

Le temps partiel 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.

Discipline

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

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire des fonctions sans 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

Si être embauché en CDI et non en CDD permet une certaine « sécurité », il n'en reste pas moins que c'est toujours un statut précaire avec une protection sociale au rabais, une possibilité d'augmentation de salaire soumise à négociation tous les 3 ans, et l'absence de prime annuelle.

Même si les CDI peuvent postuler sur les postes mis aux concours et examens, en priviliégiant de plus en plus souvent les CDI, le gouvernement favorise l'emploi précaire au détriment de l'emploi statutaire. Cette manière de procéder marque bien le désengagement de l'Etat vis à vis du service public.

L'embauche directe de CDI se traduira à terme inévitablement par un arrêt des recrutements de fonctionnaires et la disparition progressive du statut

**Ce que les agents de la Poste ont connu,
c'est l'avenir prévu pour les autres fonctionnaires .!
C'est une avancée en trompe l'œil que nous réserve ce vaste plan
de précarisation des agents de la FPH...**



**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) souvent 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 2010 !**

Les « plans de retour à l'équilibre » financier et le nouveau « management » de l'hôpital, instauré par la loi Bachelot (HPST), ont accéléré 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 et concurrentiels » tout les besoins de santé ou sociaux.

Les personnels précaires sont bien sûr les premières victimes de ce changement de société.

Ce dispositif de titularisation, mis en place seulement sur 4 années, jusqu'au 13 mars 2016, mais réduit de fait à 2 ans et demi laissera beaucoup de contractuels sur la touche car ne remplissant pas les conditions d'éligibilité : pour pouvoir prétendre passer un concours réservé ou un examen professionnel il faut 4 ans d'Equivalent Temps Plein au cours des 6 dernières années précédant le 31 mars 2011 ou à la clôture des inscriptions au recrutement auquel ils postulent. Dans ce dernier cas, au moins 2 des 4 années doivent avoir été accomplies au cours des 4 années précédant le 31 mars 2011.

Les établissements devront organiser chaque année des recrutements directs ou par voie de concours ou d'examens professionnels.

Aucune obligation, aucune sanction, que des recommandations, des incitations, des rappels, ce n'est pas sérieux ! Au contraire l'austérité généralisée prive les établissements de marge de manœuvre et va les inciter encore d'avantage à recourir aux contractuel-les

Le gouvernement n'a en effet pas prévu de financement supplémentaires.

Plus grave : ce dispositif soit disant 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.). Cette loi et ce décret instaurent officiellement dans les statuts la possibilité beaucoup plus large de recours aux CDI (obligation de proposer un CDI aux CDD qui ont 3 + 3 ans d'ancienneté de service public dans le même établissement) !



Fin de contrat - Licenciement - Démission - Renouvellement

Renouvellement - Fin de contrat

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.
4. Au début du troisième mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée. Dans ce cas la notification de la décision doit être précédée d'un entretien.

Proposition de renouvellement de contrat par l'administration : en l'absence de réponse de l'agent dans un délai de 8 jours, il est présumé renoncer à son emploi

Démission (avant le terme du contrat)

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 pour le licenciement.

Licenciement

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

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.

L'indemnité de licenciement est égale à 50% de la rémunération mensuelle de base pour les 12 premières années. Pour les contractuels, dont le contrat est rompu avant le terme le nombre d'années prises en compte ne peut excéder le nombre de mois restant à couvrir jusqu'au terme normal de l'engagement.

Indemnités pour perte d'emploi (Allocation chômage)

Dans le cadre d'une fin de contrat ou d'un licenciement, dans tous les cas, l'agent touche des indemnités de perte d'emplois. Soit directement par l'employeur soit par Pole Emploi.

Le régime d'assurance chômage assure un revenu de remplacement dénommé allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), pendant une durée déterminée, aux salarié-es involontairement privés d'emploi. L'indemnisation allouée est fixée durant la période totale d'indemnisation et est fonction de la durée d'activité

Sont involontairement privé-es d'emploi ou assimilé-es, les salarié-es 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.1233-3 du code du travail (licenciement pour motif économique).

Les salarié-es privé-es 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 : la période de référence pour la condition d'activité est de 28 mois. La durée minimale d'activité permettant une ouverture des droits est fixée à 4 mois.

122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 28 derniers mois 4 mois étant la durée minimale permettant une ouverture des droits à indemnisation	Durée indemnisation égale à durée activité maximum 730 jours (2 ans)
Personnes âgées de 50 ans et plus: 122 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 36 derniers mois	Minimum 122 jours (4 mois) et maximum 1 095 jours (36 mois)

Les activités sociales

Les contractuel-les 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.

« Résorption de l'emploi précaire » :

Loi du 12 mars 2012

Décret du 6 février 2013

Arrêtés du 6 août 2013

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

La loi du 12 mars 2012 et le décret du 6 février 2013 sont venues confirmer ce que nous présentions : une minorité de contractuels (mais combien ?) devrait voir sa situation se stabiliser mais ce ne sera pas un plan massif de titularisations. Le compte n'y est pas. Il ne s'agit pas de 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 : Les employeurs des 3 fonctions publiques ont, «à titre dérogatoire» au Statut, recruté près de 900 000 agents contractuels !

Les lenteurs de mise en place du dispositif, presque 1 an et demi entre la loi et les arrêtés précisant les modalités de recrutement, montre bien le peu d'empressement du ministère et des administrations de s'attaquer à la résorption de l'emploi précaire.

