

L'INFO OÙ IL FAUT, QUAND IL LE FAUT AVEC FO



NUMÉRO 1 MARS 2016



Tél : 43346 Fax : 43116 syndicat-fo@ch-valenciennes.fr

Mot
d'introduction
*
Repos Fixes
Variables
Supplémentaires
Comment savoir !
*

Le 22 à Asnières
Ou comment
appeler un agent
sur ses repos ou
congés en toute
illégalité !
*

2 % d'excédent de
budget en 2015,
et les agents
dans tout ça ?
*

Rubrique
Carton vert
Carton rouge
*

Trucs et astuces
*
À méditer...

Vous entamez la lecture du premier numéro (d'une série que nous espérons bien longue) du nouveau journal interne de notre syndicat FO du Centre Hospitalier de Valenciennes qui remplacera désormais l'ancien Partenaire Social. Ce journal sera l'occasion de vous donner de manière plus exhaustive et approfondie des informations sur de nombreux sujets qu'ils soient d'actualité au sein de notre établissement ou qu'ils soient centrés sur des informations plus générales.

Il n'y aura pas de périodicité fixe dans la mesure où nous éditerons un numéro dès l'instant que l'actualité nous l'imposera.

Nous vous invitons par ailleurs à nous contacter afin que vous nous fassiez remonter vos remarques et que vous nous donniez également vos souhaits dans les sujets qui vous préoccupent et qui nécessitent un développement approfondi.

Le 29 janvier dernier s'est tenue notre assemblée générale annuelle qui fut l'occasion de fêter les cinquante ans de notre syndicat en présence de nombreux adhérents et de nombreux anciens secrétaires qui nous ont fait l'honneur de leur présence. Cette assemblée fut une belle assemblée teintée d'une pointe de nostalgie avec le souvenir des anciens mais aussi tournée profondément vers l'avenir avec un bureau soudé au sein d'une équipe riche de personnes dont le seul but reste et demeure la défense de vos intérêts et de vos droits.



Une partie de l'équipe



Sur cette photo prise lors de l'AG, de gauche à droite vous pouvez reconnaître **Hubert D'ANDRIA** (OPQ et secrétaire adjoint), **David DELRUE** (Technicien de laboratoire, secrétaire adjoint), **Valérie PETREMENT** (IBODE, secrétaire adjointe) et **Valérie DUBOIS** (Aide-Soignante et secrétaire). N'hésitez pas à les rencontrer, les interpeller... Ils se feront un plaisir, un devoir de vous répondre !

TOUT SAVOIR SUR LES REPOS FIXES LES REPOS VARIABLES ET LES REPOS SUPPLÉMENTAIRES !

En 2016
8 Fériés sont des jours de
semaine et 3 sont des
dimanches (01 mai, 08 mai,
25 décembre)

Vous êtes de plus en plus nombreux à devoir travailler les dimanches et /ou les jours fériés (qui sont considérés comme des dimanches) et de ce fait vous pouvez prétendre à récupérer l'ensemble des 11 fériés qu'ils soient travaillés ou non : Explication...

Un agent travaille entre 0 et 9 dimanches et/ou fériés sur l'année : Il est considéré en repos fixes. Pour l'année 2016, il ne peut donc bénéficier que des fériés qui sont des jours de semaine (lundi au vendredi) soit huit au total. Bien évidemment, s'il travaille un de ces huit fériés, il doit le(s) récupérer. En revanche s'il travaille un des trois autres fériés 2016 qui sont des dimanches, il ne les récupère pas car il est en repos fixes.

Un agent travaille au minimum 10 dimanches et/ou fériés sur l'année : Il est considéré en repos variables **quelle que soit par ailleurs l'amplitude de travail qu'il effectue durant ces dimanches et/ou fériés**. De ce fait, il bénéficie de l'ensemble des onze fériés, que ces fériés soient travaillés ou non. Ainsi, pour 2016 il bénéficie des huit fériés comme l'agent en repos fixes mais il doit également bénéficier des trois fériés qui sont des dimanches.

Concernant le(s) repos supplémentaire(s), seuls les agents en repos variables peuvent en bénéficier s'ils remplissent cette condition : L'agent qui travaille entre 15 et 19 dimanches (sur la base d'un temps plein), bénéficie d'un repos supplémentaire. Il doit avoir travaillé par exemple **15x7.5 H** soit **112.5 H** s'il est sur la base de **37.5H** (avec 15 RTT) ou **15x7 H** soit **105 H** s'il est sur la base de **35 H** (sans RTT). L'agent qui travaille 20 dimanches au moins (base temps plein) bénéficie de deux repos supplémentaires. Un agent à mi-

temps sur la base de **35 H** devra donc travailler **70 H** de dimanches et/ou fériés pour bénéficier de deux repos supplémentaires.

Les repos supplémentaires sont à prendre avant le 30 avril de l'année suivante.

Le tableau ci-dessous donne les équivalences pour les temps partiels.

Quotités de travail	Nombre de dimanches et/ou jours fériés travaillés dans l'année	
100%	Entre 15 et 19	Au moins 20
90%	Entre 14 et 17	Au moins 18
80%	Entre 13 et 15	Au moins 16
75%	Entre 12 et 14	Au moins 15
70%	Entre 11 et 13	Au moins 14
60%	Entre 9 et 11	Au moins 12
50%	Entre 7 et 9	Au moins 10
Droits	1RS	2RS

Les fériés sont : le 01 janvier, le lundi de Pâques, le 01 mai, le 08 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 01 novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Pour rappel les fériés sont à récupérer avant le 31 décembre de l'année en cours.

À RETENIR : Pour les repos fixes, repos variables on résonne en nombre de dimanches et/ou fériés travaillés, peu importe le nombre d'heures travaillées et le temps de travail de l'agent. Pour les repos supplémentaires, il faut résonner en nombre d'heures travaillées durant ces dimanches et/ou fériés et tenir compte et du temps de travail de l'agent et du fait qu'il soit à 35 H ou 37H30.

RAPPEL SUR REPOS ET CONGÉS ATTEINTE ILLÉGALE À LA VIE PRIVÉE



Un agent hospitalier a droit au respect de sa vie privée. C'est une évidence

mais cela mérite d'être rappelé ! Le Directeur et à plus forte raison les cadres, n'ont aucun droit pour exiger la communication des numéros de téléphone des agents et encore moins de les rappeler lorsqu'ils sont en repos ou en congés. La raison essentiellement avancée étant celle de pouvoir joindre les agents en cas de besoin urgent (catastrophe, plan ORSEC...) **La question est en fait tranchée depuis 1985...**

La réponse du ministère de la santé (JO du 11 février 1985, page 558 n°57900) rappelle que seuls certains personnels non médicaux, logés par nécessité de service, doivent à tour de rôle assurer une astreinte à domicile afin de répondre rapidement aux urgences éventuelles. Ainsi il n'existe aucune obligation légale pour un agent hospitalier de communiquer un numéro de téléphone personnel fixe ou portable.

Et en cas de plan blanc ? (Extrait de la Circulaire du 02 mai 2003) : Les personnels inscrits sur « Liste rouge » des abonnés du téléphone, ne sont pas tenus réglementairement de communiquer leur numéro de téléphone. Toutefois, les conditions relatives à l'obligation de service légitiment la communication de cette information à l'établissement. Afin de concilier le caractère confidentiel de données personnelles et la possibilité d'être joint en cas de rappel, ces listes sont placées sous enveloppe scellée, à n'ouvrir que sur ordre du Directeur. **En dehors de cette situation exceptionnelle de catastrophe sanitaire**, l'agent en repos quotidien, hebdomadaire ou en congés **n'est pas à la disposition de son employeur**. Même s'il est contacté, un agent ne peut pas être sanctionné s'il refuse de venir. (Cour administrative d'Appel de Paris, 01 décembre 1998-n°96PA02305).

Sauf si vous êtes d'astreinte (articles 20 et suivants du décret n°2002-9 du 04 janvier 2002) ou en cas de catastrophe sanitaire, vous ne devez pas être dérangé sur vos repos et congés. **Gérer c'est prévoir !!**

Si la continuité du service
décret sur le temps de travail
par le personnel
chaque agent pour chaque
porté à la connaissance de
avant son application (article



public est un principe constitutionnel, le
indique qu'un tableau de service élaboré
d'encadrement précise les horaires de
mois. Le tableau de service doit être
chaque agent quinze jours au moins
13, décret n°2002-9 du 04 janvier 2002).

Tenter la culpabilisation des uns contre les autres n'est que l'application d'un mode de gestion qui consiste à faire en sorte que le problème rencontré devienne celui des autres. Malgré son caractère illégal, les rappels à domicile sur repos ou congés sont en constante augmentation compte tenu des pressions exercées et le manque cruel de personnel.

N'oubliez pas qu'en dehors des procédures de crises, vous ne devez pas être rappelé !!

Répétez à votre encadrement sous le signe du dialogue que vous êtes dans votre droit et n'hésitez pas à nous contacter en cas d'abus....Chaque concession sur sa vie privée est un morceau de liberté qui fout le camp.



À moi les pépettes, À vous les soufflettes !

Le budget de notre établissement présente un excédent de 2% pour l'exercice 2015. Nous pourrions nous en réjouir mais force est de constater que cet excédent a été obtenu au prix d'efforts colossaux des agents de l'établissement toutes professions confondues. Jamais, la situation personnelle de chaque agent n'a été aussi difficile. Partout où nous passons c'est le même refrain : des plannings à flux tendus, des rappels incessants au domicile sans respect de la vie privée, des glissements de tâches, des conditions de travail de plus en plus difficiles ne permettant pas à l'agent d'effectuer correctement son travail et d'être serein dans la prise en charge des patients. Les heures supplémentaires explosent et sont diminuées de manière totalement artificielle par le paiement d'une partie de ces dernières. De plus en plus d'agents sont affectés sur différents services rendant plus pénible encore la gestion de leurs plannings et créant des conséquences néfastes sur leur vie privée. Plus de coupure entre travail et maison, comment alors éviter une explosion des RPS (Risques Psycho-Sociaux) et des arrêts pour dépression, burnout...

Inutile de vous faire le listing complet, vous le connaissez mieux que quiconque...

Le Directeur Général augmente le nombre de lits par l'ouverture de nouveaux services. Il avance l'argument que si l'hôpital ne le fait pas, non seulement notre établissement ne pourrait bénéficier de ces nouveaux services au profil des patients mais risquerait également la fermeture de certains d'entre eux.



Le GHT (Groupement Hospitalier du Territoire) est déjà en marche depuis longtemps et certains pôles subissent déjà les effets pervers de ce système par la perte de certaines activités qui même bénéficiaires se retrouvent centralisées en un seul et même endroit. Imaginez alors les conséquences humaines de tels regroupements dans l'organisation quotidienne des agents concernés. Changement de service quand cela s'avère possible, obligation de devoir se rendre dans l'établissement ayant gardé ladite activité et cela parfois bien

loin de son domicile. Jamais, l'aspect purement financier n'a pris une telle importance sur l'aspect humain devenu secondaire aux yeux des décideurs.

On constate par ailleurs au sein de notre établissement que les nouveaux projets proposés ne tiennent pas compte des besoins réels en personnel car « inconsciemment » les services pensent qu'ils n'auront pas la quotité de personnel nécessaire au bon fonctionnement de ces nouveaux services. Et c'est une erreur !

Leurs propositions rendent encore plus précaire la situation individuelle de chaque agent. Comment peut-on sciemment par exemple penser qu'un aide-soignant puisse effectuer un nombre important de toilettes en un temps record ? On nous parlera ensuite de la bonne prise en charge des patients ! De qui se moque-t-on ?

Ne disposant déjà pas du personnel nécessaire pour l'activité existante, comment peut-on croire que les nouvelles activités se greffant au fur et à mesure puissent être exécutées de manière sereine...

Afin de nous rendre les projets plus attractifs, nous sommes « presque » devenus bilingue car jamais autant de termes anglais sont de plus en plus utilisés : Business-Plan, Process...



Plus on veut nous faire croire de la pertinence du projet ou de sa dite modernité par l'utilisation de termes anglais devant donner cet aspect « in » dudit projet ; plus en fait nous nous éloignons de l'aspect le plus important du projet qui reste l'aspect humain. Un projet ne peut pas se faire sans l'adhésion du personnel et penser que cela se fera coûte que coûte est une erreur de jugement grave, très grave.

Le personnel du CHV est un personnel faisant preuve d'une très grande responsabilité professionnelle et vit de plus en plus mal le fait de devoir effectuer son travail dans des conditions de plus en plus difficiles.

La DRH nous met en avant les 500 titularisations sur cinq ans. Nous avons signé ce protocole d'accord car OUI il faut des titularisations. Mais la DRH ne doit pas chercher au travers de ce protocole à supprimer des postes ! En effet, pour nous ces 500 titularisations doivent être la conséquence de nouvelles créations de postes de par l'augmentation de certaines activités ou la création de nouvelles. Le départ à la retraite d'anciens agents titulaires doivent être remplacés par de nouvelles titularisations et ne doivent pas être comptabilisées dans les 500 prévues dans le protocole. Nous serons quant à nous très vigilants sur ce sujet car les prochaines années vont voir partir à la retraite de nombreux agents titulaires qui avaient été embauchés à l'ouverture des quatre tours du nouvel hôpital de l'époque.

Pour la DRH, la tentation sera forte soit de ne pas remplacer ces titulaires soit de le faire en partie par des CDD tout en continuant de proposer l'ouverture de nouvelles activités ou le développement d'autres pour selon leurs propres propos la bonne santé de notre établissement.

Que la DRH se méfie de ne pas voir l'élastique se rompre et lui claquer en pleine figure !

En effet, le personnel du CHV risque de se retrouver de plus en plus nombreux à l'hôpital mais cette fois-ci non pas comme personnel soignant mais plutôt comme patient. Une question se posera alors, qui sera là pour les soigner : La DRH ? Nous en doutons fortement...

Rubrique



ou



c'est vous qui voyez !

Faites nous remonter comme certains le font déjà des situations que vous avez vécues et qui pourraient être partagées avec l'ensemble des agents pour information. Qu'elles soient **ROUGES** ou **VERTES**, c'est vous qui décidez ! Nous nous ferons régulièrement l'écho de ces situations.

Pour commencer, ce sera un carton **ROUGE** : Soyez vigilant sur la pose de vos CA et RTT. Un agent s'est vu transformer un RTT en CA en lui précisant que cela ne changeait rien du fait qu'il avait de toute façon sa journée. Oui, sauf que la fois suivante le CA qu'il posera et qui se transformera éventuellement en RTT pourra être refusé plus facilement par l'encadrement pour raisons de service au moment de l'établissement des plannings ! Il est tentant pour le cadre de transformer un RTT en CA quand il s'aperçoit que le planning passe de sorte que la fois suivante il puisse si besoin refuser le RTT (au départ CA...) à la date choisie initialement par l'agent. Soyez donc vigilants sur la pose de vos CA et RTT !



Un agent qui n'a pas pu prendre ses congés en raison d'une absence pour longue maladie, congé maternité... bénéficie du report automatique de ses congés de l'année N-1 sur la seule année N suivant celle de son retour.

Pour bénéficier d'un CAF (Congé Annuel de Fractionnement), vous devez poser 3 périodes de cinq jours de CA sur l'année. Si un férié se trouve sur une des périodes (voir plus) vous pouvez soit poser un CA sur le férié (à récupérer plus tard) soit décaler un CA sur le lundi de la semaine suivante par exemple car une période de 5 CA peut être prise à cheval sur deux semaines incluant donc un WE.

À méditer : « **Un individu conscient et debout est plus dangereux pour le pouvoir que dix mille individus endormis et soumis.** »