

Connaître ses droits pour mieux les défendre

■ SPÉCIALE CONTRACTUELS



Sommaire

Comment contacter la CGT ?	p.4
Un syndicat, c'est quoi ?	p.6
Mon contrat de travail	p.7
La forme	
Que se passe-t-il à la fin du contrat ?	
Indemnités de licenciement et allocation pour perte d'emploi	
Les droits des contractuels	p.10
Les congés	
Les Autorisations Spéciales d'Absence	
Droit syndical	
L'accès à la FPH	p.15
Comment sortir de la précarité	
Ce que dit la réglementation sur l'accession au statut	
La pratique dans les Établissements	
Les contrats de droit privé	p.18
Vous relevez du Code du Travail	
Les prud'hommes	
Vote au CTE	
Le CTE : Comité Technique d'Établissement	p.19



Ne pas rester isolé(e)

Cher(e) collègue,

Tu travailles comme contractuel, en CDD (Contrat à Durée Déterminée), en CDI (Contrat à Durée Indéterminée) ou en contrat de « droit privé » dans un hôpital public ou dans un établissement assimilé*.

Cette brochure s'adresse à toi.

Vous êtes 150 000 contractuels, et ce chiffre ne cesse d'augmenter.

Tu travailles aux côtés de collègues « titulaires » (autrement dit ayant le statut de la Fonction Publique Hospitalière), mais la Direction ne t'accorde pas les mêmes droits : pas de prime, pas de déroulement de carrière...

Et surtout tu es précaire, tu n'as pas la garantie d'emploi.

Nous souhaitons t'aider à connaître tes droits.

Pour les questions que tu te poses, pour les droits que tu veux faire valoir, il est important de ne pas rester isolé. Il est possible de prendre contact avec un syndicat CGT, un délégué CGT, proche de là où tu travailles. La CGT est présente dans de nombreux établissements, tu trouveras page suivante des coordonnées.

Les syndicats CGT te garantissent la confidentialité, et pourront te conseiller pour tes droits immédiats de contractuel et pour obtenir une situation non précaire.

Salutations très fraternelles,

* Un établissement public de santé, une maison de retraite publique, un centre d'hébergement et de réadaptation sociale public, un établissement pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés, un établissement relevant des services de l'Aide sociale à l'enfance et maisons d'enfants à caractère social.

Comment contacter la CGT ?

Union Syndicale CGT Santé et Action Sociale de Seine-Maritime

26, avenue Jean Rondeaux
76108 Rouen Cedex
Tél. : 02 35 58 88 32
sante@cgt76.fr
usd76@laposte.net

■ Syndicat CGT du Groupe Hospitalier du Havre



Tél. : 02 32 73 37 04
Fax : 02 32 73 37 14
cgt.mict@ch-havre.fr
cgt.oe@ch-havre.fr
Site : cghospitalduhavre.
reference-syndicale.fr

■ Syndicat CGT du CHU de Rouen



Tél. : 02 32 88 86 89
Fax : 02 32 88 67 91
syndicat.cgt@chu-rouen.fr
Site : cgt-chu-hopitaux-
de-rouen.fr

■ Syndicat CGT du Centre Hospitalier du Rouvray

Tél. : 02 32 95 11 41
Fax : 02 32 95 11 44
syndicat.cgt@ch-lerouvray.fr

■ Syndicat CGT du Centre Hospitalier de Dieppe

Tél. : 02 32 14 75 94
cgt@ch-dieppe.fr

■ Syndicat CGT du Centre Hospitalier d'Elbeuf-Louviers

Tél./Fax : 02 32 96 34 35
cgt@chi-elbeuf-louviers.fr

■ Syndicat CGT du Centre Hospitalier de Fécamp

Tél. : 02 35 10 91 44
syndicat.cgt@ch-havre.fr

■ Syndicat CGT du Centre Hospitalier de Eu

Tél. : 06 30 59 65 59

■ Syndicat CGT de l'IDEFHI de Canteleu

Tél. : 02 35 52 44 90
Fax : 02 35 52 44 90
Port. : 06 07 43 87 41
idefhi.cgt@free.fr

■ Syndicat CGT de l'Établissement public Départemental de Grugny

Tél. : 02 32 93 80 78
syndicat-cgt@epd-grugny.fr

■ Syndicat CGT du Centre Hospitalier de Bois Petit de Sotteville les Rouen

Tél. : 02 35 58 63 25
cgt@ch-boispetit.fr



La CGT compte aussi des syndicats ou des syndiqués dans les établissements suivants

LES CENTRES HOSPITALIERS

- Centre Hospitalier Lecallier Leriche à Caudebec-lès-Elbeuf
- Centre Hospitalier Le Belvédère à Mont-Saint-Aignan
- Centre Hospitalier de Eu
- Centre Hospitalier Desaint Jean au Havre
- Centre Hospitalier de Barentin
- CHI Caux Vallée-de-Seine

LES HÔPITAUX LOCAUX

- Hôpital local de Saint-Valéry-en-Caux

LES EHPAD

- EHPAD Albert Jean à Luneray
- EHPAD La Madeleine à Pavilly
- EHPAD Le Duc d'Aumale à Aumale
- EHPAD Pierre-Benoit Cacheleu à Doudeville
- EPHAD Belle étoile à Montvilliers
- EHPAD Fondation Beaufile à Forges-les-Eaux
- EHPAD Résidence la Scie à Saint-Crespin
- EHPAD Résidence d'Eawy à Saint-Saens

LES ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

- IME Jules Guesde au Havre
- IME les Montées à Grand-Couronne
- EPMS à Fécamp
- EPAEMSL de Bléville au Havre
- Fondation Albert Jean à Bacqueville-en-Caux
- Foyer de l'Enfance d'Elbeuf
- Ateliers de Bléville au Havre

Pour les contacter, joindre l'Union Syndicale de Seine-Maritime, qui vous mettra en relation.



Un syndicat, c'est quoi ?

■ À quoi sert le syndicat ?

Certains diront « à être défendus », d'autres « à se défendre tous ensemble », « à conquérir de nouveaux droits ». En fait, ces idées sont inséparables.

ÊTRE DÉFENDUS

Par exemple lorsque, le syndicat intervient pour un agent individuellement auprès de l'employeur, pour faire cesser l'arbitraire, faire respecter un droit, faire lever une sanction...

SE DÉFENDRE TOUS ENSEMBLE

- **Dans l'établissement et face à une direction**, ou à l'échelle d'une localité, d'une branche professionnelle ou encore au plan national interprofessionnel. En permanence les salariés sont contraints de se rassembler et d'agir de différentes façons pour faire respecter leurs droits, et faire aboutir leurs revendications communes sur l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat, l'amélioration des conditions de travail.
- **Contre les attaques** menées sur les retraites et pensions.
- **Pour les droits et libertés** lorsque des salariés sont malmenés.
- **Le syndicat sert à s'organiser** pour se défendre, à s'unir et à agir collectivement afin obtenir de nouveaux acquis...

➤ L'histoire démontre que les travailleurs, unis avec le syndicat, sont la base même des droits nouveaux.

■ Un syndicat CGT, comment ça marche ?

En termes simples, nous dirons que le syndicat c'est en quelque sorte une association des salariés actifs, retraités ou privés d'emploi.

Ça fonctionne avec les syndiqués :

- **Ce sont eux** qui proposent, orientent et décident des revendications, de l'activité, participent, critiquent...
- **Ce sont eux** qui choisissent les responsables syndicaux dans les établissements et aux différents niveaux de toute la CGT, par élections démocratiques à travers les congrès.

C'est ainsi que les syndiqués mandatent le syndicat contrôlent son activité et le font vivre. C'est parce qu'il y a des syndiqués, dans le service, le bureau, l'atelier... que le syndicat peut fonctionner démocratiquement au sein de l'établissement.

À la CGT, les grandes ou petites décisions, les orientations, les objectifs, les moyens sont décidés par les syndiqués. La CGT, c'est vous et elle est à vous.



Mon contrat de travail

■ La forme

Nous parlons ici de contrat de Droit public, qui relève du Tribunal administratif en cas de différend juridique.

Le contrat entre l'employeur et le salarié doit être obligatoirement écrit et signé par les deux parties. Il doit préciser :

- **Sa date d'effet** : date effective de la prise de fonctions.
- **Sa date de fin** : pour un CDD.
- **La définition des fonctions occupées** : l'agent est, en principe, recruté « en qualité de » et non sur un grade.
- **Les conditions d'emploi** : recrutement à temps plein ou à temps partiel, dans ce cas la précision de la quotité de travail doit apparaître. Si le poste est soumis à des sujétions spécifiques répétées (ex : poste exclusivement de nuit), le contrat doit en faire mention.
- **Les modalités de la rémunération** : les contractuels sont rémunérés en référence aux titulaires (« en référence » ou « sur la base » de l'indice X)

 **Seuls les agents employés à durée indéterminée peuvent réglementairement prétendre à un réexamen de leur rémunération, au minimum tous les trois ans.**

ABSENCE DE CONTRAT ÉCRIT

Dans le cas d'absence d'un contrat de travail écrit, ce sont les dispositions du code du travail qui sont opposables à l'employeur : dans ce cas le salarié sera le seul autorisé « à établir l'existence et le contenu du contrat de travail par tous moyens de preuve, quelle que soit la valeur du litige », le droit de contester étant refusé à l'employeur fautif. En cas d'absence de contrat écrit le salarié a donc des droits, reconnus par le code du travail, et des recours possibles pour les faire valoir.



■ Que ce passe-t-il à la fin du contrat ?

PLUSIEURS POSSIBILITÉS

Vous obtenez le statut de stagiaire à l'issue du contrat.

- **Le contrat est renouvelé.**
- **Le contrat s'achève sans renouvellement** (remplacement d'un agent en maladie de retour sur son poste).
- **Le contrat est rompu** avant terme et l'agent licencié (voir point « Le licenciement et les procédures disciplinaires » p.9).

Pour un agent sous Contrat à Durée Déterminée susceptible d'être reconduit (sauf pour les CDD dont il est spécifié au recrutement comme étant un remplacement d'un agent en maladie par exemple), l'employeur doit notifier son intention de renouveler ou non le contrat, au plus tard :

Durée du contrat de travail	Notification par l'employeur
Moins de 6 mois	8 jours avant la date de fin du contrat
Entre 6 mois et 2 ans	1 mois avant la date de fin du contrat
Supérieur à 2 ans	2 mois avant la date de fin du contrat
Susceptible de devenir un CDI	3 mois avant la date de fin du contrat avec entretien préalable à la notification

Dans le cas d'une fin de CDD, où la Direction propose de faire suivre d'un CDI, l'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son acceptation. Faute de réponse dans ce délai, l'agent est présumé renoncer à l'emploi. Ce n'est pas un licenciement dans ce cas mais l'agent ne signant pas le contrat proposé, c'est une fin normale du contrat.

LA DÉMISSION

L'agent qui veut démissionner doit informer l'autorité signataire du contrat de leur intention de démissionner par lettre recommandée avec accusé de réception. Les agents dans ce cas sont tenus de respecter un préavis dont la durée est identique à celle prévue pour la reconduction du contrat. (voir au point « Plusieurs possibilités »).

Si l'agent souhaite, pour des raisons personnelles, ne pas exécuter son préavis, il est possible au Directeur, selon son bon vouloir, d'accepter cette demande (sous réserve que cela n'entrave pas le fonctionnement du service public).

LE LICENCIEMENT ET LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

L'agent contractuel peut être licencié avant le terme de son CDD, ou au cours d'un CDI.

Le licenciement peut être prononcé :

- à titre de sanction disciplinaire ;
- en cas d'inaptitude physique ;
- en cas de recrutement, après concours, d'un agent titulaire sur l'emploi qu'il occupait.

L'employeur est tenu de notifier le licenciement par lettre recommandée avec AR, en respectant un préavis :

- de 8 jours pour un emploi de moins de 6 mois ;
- de 1 mois pour un emploi entre 6 mois et 2 ans ;
- de 2 mois pour un emploi de plus de 2 ans.

■ Indemnités de licenciement et allocation pour perte d'emploi

Pour ce chapitre, complexe à développer, contacte le syndicat CGT le plus proche pour te conseiller.

Sache que tes droits d'allocation chômage démarrent à compter de ta demande de rendez-vous à Pôle emploi (et non pas à la date où tu perds ton emploi).

LES PROCÉDURES DISCIPLINAIRES

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

- L'avertissement
- Le blâme
- L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois, pour les agents recrutés en CDD, et d'un an pour les agents en CDI.
- Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

L'exclusion et le licenciement sont privatifs du droit à toutes indemnités et allocation pour perte involontaire d'emploi.

Pour les agents contractuels le pouvoir disciplinaire est du seul ressort de l'autorité signataire du contrat (le Directeur), il n'y a pas de Conseil de discipline.

Si tu es menacé de sanction disciplinaire, tu dois être convoqué par courrier et tu as le droit de te faire accompagner par un défenseur de ton choix. Nous te conseillons fortement de ne pas aller seul à un tel entretien. De plus, tu as droit à la communication de l'intégralité de ton dossier individuel. Contacte ton syndicat CGT pour une aide.





Les droits des contractuels

■ Les congés

CONGÉS ANNUELS

Les agents contractuels ont droit aux congés annuels dans les mêmes conditions que les fonctionnaires.

Les fonctionnaires ont droit à 25 jours ouvrés pour une année civile, soit cinq fois leurs obligations hebdomadaires de service.

Toutefois, par dérogation à ce principe général, les agents en CDD bénéficient de congés annuels, par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis l'entrée en fonction, d'une durée égale au douzième des congés pour l'année entière.

Concrètement, l'agent en CDD génère 2,08 jours de congé par mois.

➤ **À ces congés annuels, s'ajoutent des congés de fractionnement ou supplémentaires. Contacte ton syndicat CGT pour plus d'informations.**

Si la hiérarchie ne t'a pas permis de prendre tes congés pendant ton CDD, la Direction doit te les payer à l'issue du contrat.

Si tu n'as pas pu prendre tes congés pour raison de maladie, il est également possible d'en demander le paiement.

CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les dispositions réglementaires relatives aux congés pour raisons de santé (maladie ordinaire ou grave maladie), pour accident de travail ou pour maladie professionnelle, sont similaires à celles des agents titulaires, sauf pour la rémunération qui se décline ainsi :

La rémunération dans le cas d'une maladie ordinaire :

Ancienneté du contractuel	Plein traitement pendant :	Demi traitement pendant :
Après 4 mois	1 mois	1 mois
Après 2 ans de service	2 mois	2 mois
Après 3 ans de service	3 mois	3 mois

La maladie et les jours de carence

À partir du premier janvier 2014, les agents des **trois Fonctions Publiques**, ainsi que les contractuels de droit public, n'ont plus de retenue au titre de la carence pour le premier jour d'un arrêt de maladie. Par contre, les jours de carence sont toujours opposables aux contractuels de droit privé.

CONGÉS MATERNITÉ, PATERNITÉ ET D'ADOPTION

La contractuelle en activité a droit, après 6 mois de services, au congé de maternité ou d'adoption, avec plein traitement, d'une durée prévue par le code du travail, variant selon la situation de la future mère*. **Cette ancienneté de 6 mois requise** est calculée à la date d'effet du premier contrat de travail : si après un premier CDD de 3 mois le second contrat est signé dans l'année qui suit la fin du premier contrat, c'est la date du premier recrutement qui est prise en compte pour faire valoir l'ancienneté de 6 mois.

* Durée légale du congé maternité :

	Avant la naissance	Après la naissance
Grossesse simple	6 semaines	10 semaines
Troisième enfant	8 semaines	18 semaines
Grossesse gémellaire	12 semaines	22 semaines
Triplés ou plus	24 semaines	22 semaines

FORMATION CONTINUE ET CONGÉS FORMATION

Le contractuel en activité peut bénéficier de formations selon les conditions applicables aux agents de la fonction Publique Hospitalière.



L'accès aux formations est ouvert :

- **À l'initiative de l'établissement.**
- **À l'initiative de l'agent différentes possibilités offertes :**
 - une formation personnelle ;
 - un Droit Individuel à la Formation (DIF) ;
 - des actions de préparation aux examens et concours ;
 - un bilan de compétences ;
 - une Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE) ;
 - un Congé de Formation Professionnelle (CFP) ;
 - un congé pour formation de cadres d'animateurs pour la jeunesse, d'une durée maximale de six jours ouvrables.
 - un congé pour formation syndicale, dans certaines conditions, d'une durée maximale de douze jours ouvrables.

CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES

Des dispositions très diverses existent pour lesquelles tu peux te renseigner auprès d'un syndicat CGT :

- **Le congé parental :** l'agent contractuel doit justifier d'une activité d'au moins 1 an à l'arrivée de l'enfant.
- **Le congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie :** ce congé est accordé pour une durée maximale de 3 mois.
- **Le congé non rémunéré « quinquennal » :** pour élever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins, pour suivre son conjoint en raison de sa profession...
- **Le congé de présence parentale.** L'agent contractuel a droit, à sa demande, à un congé non rémunéré de présence parentale.
- **Le congé non rémunéré pour raisons familiales.** Dans la limite de 15 jours ouvrables.
- **Le congé pour convenances personnelles.**



MISE À DISPOSITION

L'agent en CDI peut, avec son accord, pour une durée indéterminée, être mis à disposition dans des conditions très proches de la mise à disposition des agents titulaires.

La mise à disposition est la situation où l'agent sensé occuper son emploi, continue à percevoir sa rémunération, mais exerce des fonctions hors du service ou du pôle ou il a vocation de servir.

■ Les Autorisations Spéciales d'Absence

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES PERSONNELLES

Ces autorisations d'absences sont les mêmes pour les agents contractuels que pour les titulaires :

- **5 jours ouvrables** pour le mariage de l'agent ;
- **5 jours ouvrables** pour la conclusion d'un PACS ;
- **3 jours ouvrables** pour une naissance ;
- **1 jour ouvrable** pour le mariage de l'enfant ;
- **des possibilités d'Autorisations spéciales d'Absences (ASA)** sont réservées aux femmes enceintes ;
- **pour obligation à participer à un jury d'assises ;**
- **en cas de décès** du conjoint, du père, de la mère, des enfants, des beaux-parents ou du partenaire lié par PACS ;

- **6 jours pour assurer la garde d'un enfant** (grève de l'école par exemple) ou soigner un enfant malade. 12 si l'agent assume seul la charge, si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou si le conjoint ne bénéficie pas d'ASA dans ce cadre ;
- **Possibilité d'ASA**, sur présentation de la convocation et sous réserve de compatibilité avec le fonctionnement du service, aux agents élus représentants des parents d'élèves et délégués de parents d'élèves pour participer aux réunions suivantes :
 - **réunions des comités de parents et des conseils d'école**, dans les écoles maternelles ou élémentaires ;
 - **réunions des commissions permanentes**, des conseils de classe et des conseils d'administration, dans les collèges, lycée et établissements d'éducation spéciale ;
- **à l'occasion des principales fêtes religieuses** (liste fixée chaque année par circulaire).

➤ **Des aménagements d'horaires sont possibles pour permettre à un agent handicapé de faciliter son exercice professionnel.**

Des aménagements d'horaires sont possibles pour permettre à un agent contractuel d'accompagner un proche handicapé.

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

L'agent contractuel ayant des responsabilités syndicales bénéficie des mêmes Autorisations Spéciales d'Absences que les agents titulaires dans la même situation.

■ Droit syndical

L'agent contractuel, comme tout salarié a le droit de se syndiquer, et le droit de grève.

Il peut, une fois par mois, assister à une heure d'information syndicale sur son temps de travail, si sa hiérarchie l'autorise en fonction des nécessités du service.

Très important, l'agent contractuel a le droit de voter pour désigner (tous les 4 ans) les représentants du personnel au Comité Technique d'Etablissement (CTE). **Au CTE se discutent en particulier, les effectifs, les conditions de travail...**





L'accès à la FPH



■ Comment sortir de la précarité

Tu souhaites probablement obtenir une garantie d'emploi qui t'assurerait une sécurité matérielle et morale. Cela te permettrait de faire des projets, d'obtenir l'accord des banques pour un emprunt... Ce chapitre donne quelques informations nécessaires.

Un faux ami : le CDI (Contrat à Durée Indéterminée)

Il est possible que la Direction de ton Établissement te propose ou t'ai proposé, de passer d'un CDD à un CDI. **C'est d'ailleurs une obligation, pour la Direction de te le proposer après 6 ans de CDD** : « Tout contrat de travail conclu ou renouvelé sur un emploi permanent, avec un agent qui justifie d'une durée de services publics effectifs de 6 ans sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu, par décision expresse, pour une durée indéterminée ». (*Manuel de gestion des Ressources Humaines dans la FPH*, p.992).

Un CDI est « toujours bon à prendre » et préférable à un CDD

Mais, pour autant, le CDI ne donne pas les droits de la Fonction Publique, pas de déroulement de carrière, pas de prime de service équivalente au 13^e mois...

Et surtout le CDI ne donne pas la garantie d'emploi, il ne met pas à l'abri d'un licenciement.

Pour être protégé réellement : le Statut de la Fonction Publique Hospitalière

Dans un Établissement public de santé, ou un établissement assimilé, c'est le statut de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) qui doit s'appliquer pour les emplois permanents. Ce statut national qui définit les droits et les obligations du fonctionnaire hospitalier, protège le salarié, il lui donne la garantie d'emploi.

■ Ce que dit la réglementation sur l'accès au statut

C'est l'Établissement, représenté par son Directeur, qui prend la décision d'ouvrir un recrutement au statut sur un poste puis de nommer un agent.

Balayons une idée reçue totalement fautive : il n'y a pas de règle dans la FPH obligeant à recruter un salarié qui aurait enchaîné deux CDD. Le nombre possible de CDD consécutif n'est pas limité par la réglementation.

La notion fondamentale : le poste permanent

Selon la réglementation, sur un poste permanent déclaré vacant, le Directeur doit prendre les dispositions pour recruter le salarié « au statut ».

Donc, quand il y a une création de poste, quand il y a un départ (décès, départ en retraite...), le poste doit être déclaré vacant et le recrutement d'un fonctionnaire hospitalier doit être organisé.

L'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 rappelle le principe : « sauf dérogation, les emplois civils permanents des établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires... ».

Les dérogations

Le Directeur est autorisé à faire appel à des contractuels (CDD ou CDI) dans certains cas, notamment :

- **Pour la continuité des soins.** C'est-à-dire pour remplacer temporairement le salarié en maladie, la collègue en congés maternité...
- **Pour une augmentation temporaire d'activité.**
- **Pour occuper un poste dans un « nouveau métier »** pour lequel il n'y a pas de grade correspondant.

La limite d'âge

Aucune limite d'âge ne peut être opposée aux personnes souhaitant accéder à la FPH.

Comment savoir si un poste est déclaré vacant ?

L'article 36 du statut, impose au Directeur l'obligation d'assurer la publicité d'emploi vacant ou dont la vacance est prévue. La publicité doit toucher la totalité des personnes susceptibles d'être candidates.

Selon le poste concerné (le grade), la publicité de vacance du grade doit se faire de différentes façons : par affichage, par internet, par publication au JO... Renseigne-toi auprès d'un délégué CGT pour en savoir plus.

Le recrutement commence par un « stage »

L'agent recruté commence par travailler un an comme stagiaire. C'est en quelque sorte la « période d'essai » dans la Fonction Publique. Ensuite, il y aura évaluation par la hiérarchie, avis donné en Commission Paritaire, puis pourra intervenir la titularisation.

Différents modes de recrutement

Les modalités sont multiples, sans concours, avec concours sur épreuve, avec concours sur titre...

Là encore, la réglementation est complexe, prends conseil auprès d'un délégué.

■ La pratique dans les Établissements

Ces dernières années les Établissements ont eu tendance à maintenir les salariés en CDD, en contournant le statut, afin de payer le personnel au plus bas.

Pour se justifier, les Directions avancent différents prétextes :

- un manque de crédits ;
- les postes ne sont pas réellement vacants car ils doivent être gardés pour le retour possible d'un agent en disponibilité, d'un agent en congé parental, du retour à temps plein d'un temps partiel...

➤ En tout état de cause, il te faut savoir si un poste est vacant soit auprès d'un délégué CGT, soit en posant la question à la DRH.

Ensuite, même si les règles sont définies nationalement, la manière de recruter peut être assez différente d'un Établissement à l'autre. Ainsi, certains Établissement mettent les infirmières en stage au bout de 6 mois de CDD, certains Établissement mettent en stage les ASHO sans passer par un jury...

➤ Donc prends contact avec la CGT pour avoir des informations et être conseillé.





Les contrats de droit privé

■ Tu relèves du Code du Travail

Les contrats de droit privé, dans les établissements de santé, sont essentiellement les contrats dits « aidés », Contrats Universels d'Insertion (CUI) et Contrats d'Avenir (et les Contrats d'Apprentissage pour les établissements agréés).

Si les droits des contractuels de droit public font référence, en grande partie, au statut donc aux droits des agents fonctionnaires, il n'en est pas de même des contractuels de droit privé.

Les contractuels de droit privé sont soumis aux dispositions du Code du travail bien moins favorables que les règles applicables en droit public.

En exemples citons :

- **Les jours de carence** opposable en droit privé et non en droit public.
- **Les possibilités d'accès à la Formation** beaucoup plus limitées pour le droit privé.
- **Les droits à congés restreints.**

 Si tu es contractuel de droit privé, prends contact avec un élu CGT pour toute question de droit et avant toutes démarches auprès de la Direction de l'établissement.

■ Les prud'hommes

Pour un recours juridique face à un Établissement employeur, si tu es contractuel de droit privé, tu devras te tourner vers les Prud'hommes, juridiction compétente (et non pas vers le Tribunal Administratif).

■ Vote au CTE

Agent sous contrat de droit privé, tu dois être inscrits sur les listes électorales, et tu peux voter pour désigner les représentants du personnel au Comité Technique d'Établissement (CTE).

Des exemples de rédaction de contrats (CDD et CDI)

■ Modèle de contrat de travail à durée déterminée

En application,

- de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, et notamment de son article 9 relatif au recrutement d'agents contractuels.
- du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi.

Entre les soussignés :

d'une part : Monsieur le Directeur de

d'autre part : M Né (e) le à

Demeurant

.....

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : M est recruté (e) au
pour une durée déterminée allant du au (inclus)
en qualité de contractuel (le).

Sous réserve de la présentation d'une attestation d'aptitude physique (au sens de l'article 3.3.è.4 du Décret du 6/2/91 susvisé).

Article 2 : M assurera ses fonctions :
à temps plein, soit heures par semaine / à temps partiel, soit heures par semaine.

Article 3 : L'intéressé (e) sera rémunéré (e) mensuellement sur la base de la grille indiciaire correspondant à son emploi, au échelon, soit à l'indice brut indice majoré

Il ou elle percevra le cas échéant le supplément familial de traitement et les indemnités et primes afférentes au dit emploi.

Article 4 : Pendant la durée de son contrat, l'intéressé (e) sera soumis (e) à toutes les obligations prévues par le Titre I du Code de la Fonction Publique et notamment les articles 25, 26, 27 et 28 annexés au présent contrat, dont il déclare avoir pris connaissance.

Article 5 : M..... sera affilié (e) pour la totalité des risques au régime général de la Sécurité Sociale.

Il ou elle bénéficiera des dispositions des articles 10, 11 et 12 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatives aux congés pour maladie, grave maladie, maternité, adoption accident de travail et maladie professionnelle.

Il est précisé que les sommes versées par la Sécurité Sociale viendront en déduction de celles allouées par l'Etablissement.

L'incapacité pour cause de maladie n'entraîne pas par elle-même rupture du contrat.

M..... sera affilié (e) en outre à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales (I.R.C.A.N.T.E.C.).

Article 6 : En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'intéressé (e) doit prévenir son supérieur hiérarchique et le Bureau du Personnel de l'Etablissement dans le plus bref délai, et fournir un certificat médical justificatif dans les 48 heures maximum suivant l'absence, sous peine d'être considéré (e) en situation d'abandon de poste.

Article 7 : Ce contrat ouvre droit à des congés annuels, calculés en fonction de sa durée, conformément à la réglementation en vigueur. Ces congés sont à prendre avant le terme de l'emploi mentionné à l'article 1er.

Article 8 : Ce présent contrat, qui est susceptible de reconduction qui n'est pas susceptible de reconduction, cessera de plein droit à la date mentionnée à l'article 1^{er}, sans qu'un congé quelconque en cours puisse entraîner le report de cette date.

Article 9 : En cas de départ avant le terme prévu, l'intéressé (e) devra informer le Directeur de l'Etablissement par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de jours.

Article 10 : Le même préavis s'applique en cas de licenciement notifié par le Directeur de l'Etablissement sauf dans les cas prévus à l'article 11.

Article 11 : En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit entachant la moralité, l'intéressé (e) sera licencié (e) sans préavis et sans indemnité par le Directeur de l'Etablissement, après communication des éléments de son dossier dans les conditions légales.

Signature de l'agent recruté
(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Fait à le

Le Directeur

■ Modèle de contrat de travail à durée indéterminée

En application,

- de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Hospitalière, et notamment de son article 9 relatif au recrutement d'agents contractuels.
- du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de ladite loi.

Entre les soussignés :

d'une part : Monsieur le Directeur de

d'autre part : M Né (e) le à

Demeurant

.....

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} : M est recruté (e) pour une durée indéterminée au à compter du en qualité de :contractuel (le)

Article 2 : M assurera ses fonctions : à temps plein, soit heures par semaine / à temps partiel, soit heures par semaine.

Article 3 : L'intéressé (e) sera rémunéré (e) mensuellement sur la base de la grille indiciaire correspondant à son emploi, au échelon, soit à l'indice brutindice majoré..... Il ou elle percevra le cas échéant le supplément familial de traitement et les indemnités et primes afférentes au dit emploi. Ses émoluments suivront l'évolution des traitements de la Fonction Publique.

Article 4 : M s'engage à se conformer aux obligations prévues par le Titre I du Code de la Fonction Publique et notamment les articles 25 à 28 annexés au présent contrat, dont il déclare avoir pris connaissance.

Article 5 : M..... sera affilié (e) pour la totalité des risques au régime général de la Sécurité Sociale. Il ou elle bénéficiera des dispositions du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatives aux congés pour maladie, grave maladie, maternité, adoption accident de travail et maladie professionnelle. Il est précisé que les sommes versées par la Sécurité Sociale viendront en déduction de celles allouées par l'Etablissement. L'incapacité pour cause de maladie n'entraîne pas par elle-même rupture du contrat. M..... sera affilié (e) en outre à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Locales (I.R.C.A.N.T.E.C.).

Article 6 : En cas d'arrêt de travail pour maladie, l'intéressé (e) doit prévenir son supérieur hiérarchique et le Bureau du Personnel de l'Etablissement dans le plus bref délai, et fournir un certificat médical justificatif dans les 48 heures maximum suivant l'absence, sous peine d'être considéré (e) en situation d'abandon de poste.

Article 7 : L'intéressé (e) a droit à un congé annuel rémunéré déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires hospitaliers titulaires. Pour la première année de recrutement ou toute année non effectuée en totalité, il ou elle bénéficiera d'un congé annuel calculé au prorata de la durée du service accompli.

Article 8 : L'intéressé (e) peut en outre bénéficier, dans les conditions définies à l'article 9 du Décret susvisés d'un congé pour formation syndicale, d'un congé pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, d'un congé pour formation professionnelle.

Article 9 : L'intéressé (e) peut prétendre au bénéfice de congés non rémunérés (congé parental, congé pour élever un enfant, congé pour raisons familiales ou pour convenances personnelles) dans les conditions définies au Titre V du décret susvisé.

Article 10 : En cas de départ volontaire, l'intéressé (e) devra informer le Directeur de l'Etablissement par lettre recommandée avec avis de réception en respectant le préavis ci-dessous :

- 8 jours pour un temps de présence inférieur à 6 mois
- 1 mois au-delà de 6 mois
- 2 mois au-delà de 2 ans

Article 11 : Le même préavis s'applique en cas de licenciement notifié par le Directeur de l'Etablissement sauf dans les cas prévus à l'article 12.

Article 12 : Pendant la durée légale du préavis, l'intéressé (e) bénéficiera de 2 heures par jour ou d'une journée par semaine afin de lui permettre de rechercher un nouvel emploi.

Article 13 : En cas de faute grave dans l'exercice de ses fonctions, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit entachant la moralité, l'intéressé (e) sera licencié (e) sans préavis et sans indemnité par le Directeur de l'Etablissement, après communication des éléments de son dossier dans les conditions légales.

Signature de l'agent recruté
(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Fait à le

Le Directeur

Le CTE : Comité Technique d'Établissement

Le CTE réunit les représentants du personnel avec la direction. Cette instance donne un avis sur l'organisation du travail, la formation professionnelle, le bilan social, les critères de répartition des primes, les pôles, la qualité des soins et la gestion des risques.

Le CTE doit se prononcer sur « les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leur incidences sur la situation du personnel », donc sur les changements d'horaires et de roulement dans les services.

Le CTE est informé sur les créations de postes, suppressions, le budget et son suivi...

Le jeudi 4 décembre,
ne vous abstenez pas :

votez pour vous,

votez CGT.



**Le 4 décembre,
votez**

la
cgt

FÉDÉRATION CGT SANTÉ ET ACTION SOCIALE