



VOS DROITS *l'hôpital en commun* CONTRACTUELS

Fonction Publique Hospitalière



SUD SANTÉ AP-HP  @Sudsante_APHP
Hôpital St Antoine, 34 rue Crozatier,
75012 Paris • Tél. : 01 40 27 18 36
sud-sante.aphp@aphp.fr
www.sud-sante-aphp.fr
 @SUDSante Ap-hp
 @SUD Sante APHP TV
 @Sudsante_APHP

CONTRACTUEL·LES

VOS DROITS - FPH

INTRODUCTION	3
PETIT HISTORIQUE DE LA PRÉCARITÉ	5
La régression de la précarité	5
La réapparition de la précarité	6
LE·LA CONTRACTUEL·LE DE DROIT PUBLIC :	8
Textes de référence	8
Le CDI, Contrat à Durée Indéterminée	9
CDD - Contrats à Durée Déterminée : Recrutement, Temps de travail	10
Congés annuels	12
Formation professionnelle	12
Le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (C.G.O.S)	13
Congés maladie	14
Autres congés	15
TEMPS PARTIEL	21
DISCIPLINE	23
COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)	24

<i>RENOUVELLEMENT, FIN DE CONTRAT, LICENCIEMENT, DEMISSION</i>	<i>27</i>
<i>ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI</i>	<i>30</i>
<i>EMPLOI D'AVENIR, CUI-CAE</i>	<i>32</i>
<u>Les emplois d'avenir</u>	<u>32</u>
<u>Les Contrats Uniques d'Insertion : CUI/CAE</u>	<u>34</u>
<u>Contrat d'apprentissage</u>	<u>37</u>
<i>SUD SANTÉ SOCIAUX REVENDIQUE</i>	<i>39</i>
<i>QUE VEUT DIRE SUD ?</i>	<i>42</i>
<u>Se syndiquer à sud</u>	<u>43</u>

Face aux suppressions d'emplois, au laminage des droits sociaux et démocratiques, à la flexibilité galopante, aux conditions de travail insupportables, à la mort programmée du service public préparant sa privatisation, aux déréglementations, à la remise en cause du code du travail et la casse 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 !
Il doit être Solidaire, Unitaire, Démocratique.*

Indépendant de tout pouvoir et respectueux des salarié·es, SUD a pour but d'assurer la défense quotidienne des droits acquis et d'en conquérir de nouveaux.

Le syndicat doit donc donner les moyens à chaque agent·e de connaître ses droits. C'est la raison d'être de cette brochure, outil accessible à toutes et tous.

Cependant, la réglementation évolue sans cesse et certaines dispositions décrites dans cette brochure peuvent être contredites par de futures réformes. Dans le doute, n'hésitez pas à consulter les représentant·es SUD de votre établissement ou de votre département.

INTRODUCTION

**Plus de 1 200 000 salarié·es précaires dans les Fonctions Publiques !
A cela il faudrait ajouter tous les contrats aidés type CUI-CAE, Emplois d'Avenir (en voie d'extinction), PEC ...**

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

Près d'1 salarié·e sur 5 est contractuel·le dans la Fonction Publique Hospitalière, plus de 270 000 agent·es en CDD ou en CDI hors contrats aidés (chiffre 2020).

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 directions, une norme d'emploi.

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 agent·es 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 XIXème 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·e.

C'est ainsi qu'avec les lois de 1890 et 1928, le licenciement de la personne salariée cesse d'être prononcé au gré de l'employeur et sans

conséquence pour lui : dorénavant les juges peuvent accorder des dommages et intérêts, si la personne a été abusivement congédiée.

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·euses 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) a permis de mettre en place les CDI dans le secteur privé qui deviennent presque systématiques, appuyés sur les droits des conventions collectives (CC 66, CC 51, 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), les emplois d'avenir (2012) et les CUI-CAE de 2015 à 2017. Le gouvernement a mis en place le "Parcours-emploi-compétence" depuis 2018.

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'ayant pas pu 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 maintient un chômage de masse et qui renforce la précarité.

Ces dernières années, la baisse officielle du chômage est surtout due à la sortie forcée du système d'indemnisation des chômeurs et des précaires (réforme de l'assurance chômage de 2021).

En 2016, Hollande et El Khomri ont organisé la casse du Code du Travail. Cette casse se poursuit depuis 2017 avec Macron et est étendue depuis 2019 à la Fonction Publique, rendant la situation encore plus difficile pour de nombreux travailleurs et travailleuses.

En conclusion, la précarité, qui était générale au 19ème siècle, a diminué 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 20ème siècle ont prouvé que, malgré une nation et une société française moins riche qu'aujourd'hui, la précarité n'est pas une fatalité.

**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 !**

LE·LA CONTRACTUEL·LE DE DROIT PUBLIC :

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 14 avril 2017 relative à l'aide à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

Loi Sauvadet : Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

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

Les agent-es contractuel·les des Établissements Publics de Santé, sociaux et médico-sociaux sont donc retiré·es du champ d'application du Code du Travail.

Décret n°2022-820 du 16 mai 2022 modifiant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière

LE CDI, CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Les emplois permanents peuvent être occupés par des agent·es contractuel·les 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'emplois à temps non complets 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 agent·es de plus de 55 ans la période à justifier est de 3 ans sur 4 ans.

Prime annuelle de service :

Les agents en CDI ne bénéficient pas de la prime de service. Suite à un jugement du Conseil d'Etat, les agent·es contractuel·les ont perdu le droit à percevoir la prime de service (Décision N° 312446 du 23 mars 2009 : Le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions de l'arrêté du 24 Mars 1967 (prime de service) n'étaient, dès l'origine pas légalement applicables aux agent·es contractuel·les des établissements publics hospitaliers.)

Avancement :

Les salarié·es en CDI bénéficient au moins tous les 3 ans d'un entretien pouvant déboucher sur une augmentation de salaire. Les CDI sont donc entièrement soumis au bon vouloir de leur hiérarchie.

Disponibilité :

Toutes les personnes en Contrats à Durée Indéterminée ont droit à une disponibilité, à partir d'un an de travail, pour élever un enfant ou pour convenance personnelle.

Mise à disposition

L'article 20 du décret n°2022-820 a élargi la liste des structures auprès desquelles un·e agent·e contractuel·le peut être mis·e à disposition.

CDD - CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE : RECRUTEMENT, TEMPS DE TRAVAIL

Les établissements peuvent recruter des agent·es contractuel·les en CDD pour :

- ✖ Assurer le remplacement momentané de fonctionnaire ou d'agent·e contractuel·le autorisé·e à exercer leur fonction à temps partiel, ou indisponible en raison des différents congés statutaires ou régulièrement octroyés aux agent·es contractuel·les de la FPH.
- ✖ 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.
- ✖ 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 de six mois ou d'un an renouvelable une fois. A l'issue de cette période, ils sont titularisés sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude pour l'exercice de la fonction.

Le recrutement

Les agent-es sont recruté-es par contrat écrit qui précise la date d'effet, la durée, le poste occupé, la catégorie hiérarchique ainsi que le ou les lieux d'affectation. Il stipule expressément la durée de la période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois. Le contrat détermine les conditions d'emploi et les modalités de la rémunération. Nous suggérons aux agent-es de faire stipuler sur leur contrat, les raisons du recrutement (remplacement congé maternité, vacances de poste, ...)

Un double du contrat est remis à l'agent-e.

Périodes d'essais :

- ✖ ***3 semaines pour un contrat de 6 mois***
- ✖ ***1 mois pour un contrat d' 1 an***
- ✖ ***2 mois pour un contrat de 2 ans***
- ✖ ***3 mois pour un contrat supérieur à 2 ans***
- ✖ ***4 mois pour un contrat à durée indéterminée.***

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 agent-es titulaires.

L'arrêté du 22 avril 2022 (abrogation de l'arrêté du 24 Avril 2002) permet aux directions de soumettre un-e contractuel-le au régime forfaitaire du temps de travail dès lors qu'il-elle exerce des missions équivalentes à celles d'un-e fonctionnaire relevant des corps et emplois listés à l'article I.1 (Cadres, Psychologues, Attachés d'administration, Ingénieurs, ...). Ils-elles bénéficient du même décompte de leur temps de travail. Ils-elles disposent alors des mêmes droits à RTT que les fonctionnaires.

CONGÉS ANNUELS

L'agent·e contractuel·le en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires.

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

FORMATION PROFESSIONNELLE

L' accès comprend deux types d'actions :

- ✖ Les actions figurant dans le plan de formation de l'établissement : formation professionnelle.
- ✖ Les actions choisies par les agent·es en vue de leur formation professionnelle : congé de formation professionnelle financé par l'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier). Il est ouvert aux contractuel·les justifiant de 3 ans de services effectifs dans l'administration.

Par ailleurs, l'obligation annuelle du Développement Professionnel Continu (DPC) s'impose à tou·tes les professionnel·les sans distinction de statuts juridiques (titulaire ou contractuel)

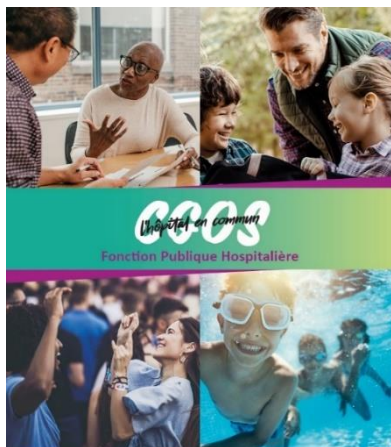
LE COMITÉ DE GESTION DES ŒUVRES SOCIALES (C.G.O.S.)

Le CGOS, association loi de 1901 à but non lucratif, a une action sociale, culturelle, sportive et de loisirs. Il s'adresse aux agent·es en activité, retraité·es et aux ayants droit, des établissements qui versent une cotisation annuelle. Le taux et l'assiette sont fixés par le ministre de la santé.

Créé en 1960, le CGOS est structuré régionalement (12 comités régionaux) où siègent les représentant·es des organisations syndicales.

Les bénéficiaires : les agent·es titulaires, stagiaires, les étudiant·es rémunéré·es (considéré·es comme stagiaires), les apprenti·es, les contractuel·les et les emplois aidés à temps plein ou à temps partiel (minimum 50%). L'ouverture des droits au CGOS est possible sans critères d'ancienneté.

Le dossier d'ouverture des droits : nécessaire pour ouvrir ou revalider les droits aux différentes actions du CGOS. Chaque agent doit se connecter à l'espace agent CGOS et faire une demande de numéro CGOS en renseignant son numéro de sécurité sociale. Par la suite, il est nécessaire de réactualiser son dossier chaque année.



**POUR TOUT SAVOIR,
CONSULTEZ NOTRE BROCHURE
CGOS**



FÉDÉRATION SUD SANTÉ SOCIAUX
70 Rue Philippe de Girard 75013 PARIS
Tél. : (01) 40 34 85 80
contact@fedsantésociaux.org
fedsantésociaux.org

@fedsantésociaux
@fedsantésociaux
@fedsantésociaux
@fedsantésociaux

CONGÉS MALADIE

Congés maladie ordinaire

Le droit au salaire pendant un congé maladie ordinaire est variable suivant la situation :

- ✖ 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 vient compléter en partie les demi traitements, sous réserve de dossier constitué.

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

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

Congés de grave maladie

Accordés aux agent·es contractuel·les comptant au moins trois ans de service et pour une durée maximale de 3 ans.

Le traitement est maintenu pendant les douze premiers mois et réduit de moitié pendant les vingt-quatre mois suivants.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de 3 à 6 mois. L'agent·e qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il·elle n'a pas repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Congés pour accident du travail ou maladie professionnelle :

L'agent·e contractuel·le 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.

Si l'accident de travail ou la maladie professionnelle sont reconnus, l'agent·e a droit au versement intégral de son salaire.

La notion de présomption d'imputabilité qui s'applique aux accidents dont sont victimes les agent·es contractuel·les 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·la contractuel·le doit apporter la preuve du lien avec le service.

AUTRES CONGÉS

Congé maternité, d'adoption ou d'accueil d'enfant :

Il est accordé aux agent·es non titulaires justifiant d'au moins 6 mois de service.

Lorsque l'activité est à temps partiel, l'agent·e est rémunéré·e à temps plein pendant le congé maternité. L'intégralité du traitement est maintenue.

Les agent·es ayant moins de 6 mois de service perçoivent des indemnités journalières calculées selon les règles du régime général de la Sécurité sociale.

Une réduction de la durée de travail d'1 heure par jour peut être accordée au début du 3ème mois de grossesse. Elle ne peut être

récupérée ou cumulée (cette heure est assimilée à un temps de travail effectif).

Congé paternité, d'adoption ou d'accueil d'enfant :

Pour en être bénéficiaires, les agents contractuels doivent justifier de six mois de service.

Le congé paternité s'ajoute au congé naissance ou adoption.

Il est aussi accordé si l'agent vit en couple avec la mère de l'enfant sans être le père de l'enfant.

La demande doit être faite au moins 1 mois avant la date de début du congé (l'agent doit confirmer la ou les dates en cas de fractionnement). Ce congé est d'une durée de 25 jours (32 pour une naissance multiple), il doit être pris dans un délai de 6 mois suivant la naissance ou l'adoption et peut l'être consécutivement au congé de naissance.

Dans le cas où le nouveau-né est hospitalisé dès la naissance, le congé paternité est prolongé de la durée de l'hospitalisation jusqu'à 30 jours.

Les dates du congé paternité ne sont pas soumises à la nécessité de service.

Lorsque l'activité est à temps partiel, l'agent est 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·e contractuel·le 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 grave nécessitant la présence de son père ou de sa mère. Possibilité d'indemnité de la CAF et CGOS.

2/ Congé parental

Le congé parental est la position de l'agent·e placé·e hors de son établissement pour élever un enfant jusqu'à l'âge de trois ans ou pour élever un enfant de moins de douze ans atteint d'une infirmité exigeant des soins continus. Il est accordé de droit sur demande au père ou à la mère employé·e de manière continue et justifiant d'une ancienneté minimale d'un an.

La demande doit être faite 2 mois avant le début du congé demandé. Ce congé est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables par tacite reconduction.

En cas d'adoption, il prend fin 3 ans au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer lorsque celui-ci est âgé de moins de 3 ans et 1 an au plus à compter de l'arrivée au foyer lorsque l'enfant est âgé de 3 ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

Dans cette position l'agent·e ne perçoit aucune rémunération, mais il peut percevoir une compensation par la Caisse d'Allocations Familiales. La durée du congé est prise en compte dans sa totalité la première année, puis pour moitié les années suivantes pour le calcul de l'ancienneté ou de la durée des services effectifs.

L'agent·e peut être réemployé·e :

- ✖ Au terme du congé parental s'il en a formulé la demande par lettre recommandée au plus tard 1 mois avant le terme.
- ✖ A l'issue de la période de 6 mois en cours s'il a averti l'administration qu'il souhaitait écourter son congé.
- ✖ Un mois au plus tard après que le congé a cessé de plein droit .

Il·elle ne peut prétendre à une nouvelle période de congé parental pour ce même enfant.

3/ Congé pour raisons familiales

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent·e contractuel·le peut obtenir pour raisons familiales, un congé non rémunéré dans la limite de quinze jours ouvrables par an (congé de solidarité familiale, congé pour élever un enfant, donner des soins,...)

4/ Congés pour convenances personnelles

Dans la limite où les nécessités du service le permettent, l'agent·e en CDI peut obtenir un congé non rémunéré pour convenances personnelles d'une durée de 5 ans maximum renouvelable un fois à condition de ne pas avoir bénéficié d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois dans les six ans qui précèdent sa demande de congé.

Afin d'être réemployé·es, les agent·es 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 pour suivre un proche, pour créer ou reprendre une entreprise. Se renseigner auprès de vos représentant·es SUD (art. 22 du décret n° 91-155 du 6 février 1991).

Autorisation d'absence exceptionnelle pour évènements familiaux

Les «nécessités de service » peuvent entrer en ligne de compte comme pour l'ensemble des autorisations d'absence pour évènements familiaux. Ces autorisations d'absence peuvent être refusées uniquement pour des motifs graves de service (cf 583 commentaire FPH). En cas de refus, l'agent·e doit demander à ce que la raison lui soit notifiée par écrit.

Mariage/PACS

5 jours ouvrables (dans les 8 jours avant ou après le mariage/PACS pour les agent·es ayant plus d'un an d'ancienneté)

3 jours pour les agent·es 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·e, père, mère, père ou mère du·de la conjoint·e ou pacsé.
- ✖ 5 jours ouvrables pour un enfant lors du décès. Le délai est porté à 7 jours ouvrés s'il a moins de 25 ans et que vous en avez la charge effective et permanente. Vous pouvez aussi bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence complémentaire de 8 jours, qui peut être fractionnée et prise dans un délai d'1 an à partir du décès.
- ✖ 1 jour (le jour des obsèques) pour le décès d'un parent ou alliés du 2ème degré : grands-parents, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, petit enfant.
- ✖ Aucun jour pour : oncle, tante, neveu, nièce, cousin, cousine, ...

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 un·e enfant malade

Les autorisations d'absence pour garder un·e enfant malade sont fixées à 12 jours par an quel que soit le nombre d'enfants.

Ces jours sont soumis à l'accord de l'encadrement. L'âge limite de l'enfant est de 16 ans. Un certificat médical est obligatoire.

Ces autorisations d'absence peuvent être portées à 15 jours consécutifs si l'agent·e est seul·e pour assumer l'enfant ou si le·la conjointe ne bénéficie pas dans son activité de ce droit ou s'il y renonce.

Extension du bénéfice de certains congés rémunérés des fonctionnaires aux agents contractuels (article 10 du décret n°2022-820)

Les agents contractuels peuvent désormais bénéficier :

- ✖ D'un congé d'une durée annuelle maximale de six jours ouvrables, dans les conditions fixées à l'article L. 641-1 du code général de la fonction publique, pour siéger à titre bénévole au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association
- ✖ D'un congé pour formation syndicale dans les conditions fixées par le décret du 6 mai 1988 ;
- ✖ D'un congé pour formation pour les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants du comité dans les conditions fixées par le décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021
- ✖ D'un congé pour validation des acquis de l'expérience ; o D'un congé pour bilan de compétences ;
- ✖ D'une période de professionnalisation ;

TEMPS PARTIEL

Les agent-es contractuel-les 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-elles aient été employé-es depuis plus d'un an de façon continue.

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

Le temps partiel est accordé de plein droit :

- ✖ À l'occasion de chaque naissance jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.
- ✖ Pour donner des soins à leur conjoint-e, à la personne avec laquelle ils ont conclu un PACS, à leur concubin-e, à un-e enfant à charge ou à un-e ascendant-e atteint-e d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
- ✖ Pour créer ou reprendre une entreprise.

La demande doit généralement être présentée 2 mois à l'avance. Renseignez-vous auprès de votre direction des ressources humaines ou de votre syndicat.

L'autorisation de travailler à temps partiel est accordée selon les nécessités de service : les raisons doivent être objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.) et si les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.

En cas de refus, l'administration doit convoquer l'agent·e à un entretien préalable et motiver sa décision.

Il est possible de contester ce refus devant la CCP.

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

Si à la suite d'un temps partiel, l'agent·e 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.

***LA DÉCISION PRONONÇANT UNE SANCTION DISCIPLINAIRE
DOIT ÊTRE MOTIVÉE ET ACCOMPAGNÉE
DES MODALITÉS DE RECOURS AU TRIBUNAL ADMINISTRATIF.***

DISCIPLINE

Dans le cas où, une sanction disciplinaire est envisagée, l'agent·e contractuel·le a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes.

L'agent·e a le droit de se faire assister par le-s défenseur-s de son choix.

Il·elle doit être informé·e par écrit, de la procédure engagée et des droits qui lui sont reconnus. Selon la sanction envisagée, il·elle est convoqué·e par le président du conseil de discipline 15 jours au moins avant la date de la réunion par lettre recommandée Accusé de Réception.

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agent·es contractuel·les sont les suivantes :

- 1 -** L'avertissement (pas de conseil de discipline)
- 2 -** Le blâme (pas de conseil de discipline)
- 3 -** L'exclusion temporaire des fonctions sans traitement
 - a. Pour une durée maximum de trois jours
 - b. Pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les CDD et de 4 jours à 1 an pour les CDI.
- 4 -** Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

L'article 24 du décret n°2022-820 apporte des précisions concernant le contrôle judiciaire en cas de faute grave commise par un·e agent·e contractuel·le

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Une CCP compétente à l'égard des agent·es contractuel·les est créée dans chaque département. Les premières élections instituant les CCP (Commissions Consultatives Paritaires) se sont tenues le 06 Décembre 2018.

Les CCP comprennent, en nombre égal, des représentant·es de l'administration et des représentant·es des personnels.

Elles sont obligatoirement consultées dans les cas de :

- ✖ Licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai
- ✖ Non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical
- ✖ Sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Si vous êtes concerné, alertez votre syndicat ou demandez-lui, si besoin, de vous défendre.
- ✖ Décisions refusant le bénéfice du congé pour formation syndicale
- ✖ Décisions refusant le bénéfice du congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de condition de travail aux représentants du personnel au sein des formations spécialisées
- ✖ Décisions de refus d'une demande d'action de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle dans les cas prévus aux articles 7, 18 et 30 du décret n° 2008-824

- ✖ Décisions ayant pour objet de dispenser de son engagement de servir un agent dont le congé de formation professionnelle a été financièrement pris en charge.

Elles sont saisies pour avis, à la demande de l'agent-e intéressé-e, sur les questions d'ordre individuel relatives :

- ✖ Aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.
- ✖ Aux refus de congés pour formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, congés pour raisons familiales ou personnelles, pour création d'entreprise ou de mobilité.
- ✖ Aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à l'accès à une école, institution ou cycle préparatoire à la fonction publique ou bien une action de formation continue.
- ✖ Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article 1-3 du décret n°91-155
- ✖ Les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation
- ✖ Les décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent dans les conditions de l'article 5 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature
- ✖ Les décisions refusant une demande de congés au titre du compte épargne-temps
- ✖ Les décisions refusant le bénéfice des congés suivants : d'un congé pour formation dans les conditions fixées par le décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021, d'un congé non rémunéré pour raisons familiales ou personnelles (articles 18 à 20, 22 du décret du 6 février 1991), d'un congé de mobilité.

Lorsqu'une CCP siège en matière disciplinaire, seul·es les représentant·es du personnel occupant un emploi de niveau au moins égal à celui de l'agent·e dont le dossier est examiné, ainsi qu'un nombre égal de représentant·es de l'administration, sont appelés à délibérer.

Sont éligibles, les agent·es contractuel·es qui, à la date du scrutin, sont en fonction depuis au moins trois mois dans l'établissement.

Sont électeurs/électrices, les agent·es bénéficiant de leurs droits civiques et d'un CDI ou d'un CDD de deux mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins deux mois.

RENOUVELLEMENT, FIN DE CONTRAT, LICENCIEMENT, DEMISSION

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

- 1 - Si le contrat établi est de **moins de six mois**, l'agent doit être informé au **huitième jour** précédant le terme de l'engagement.
- 2 - Si le contrat est établi pour une durée de **6 mois à 2 ans**, l'agent doit être informé au début du **mois précédent** le terme de l'engagement.
- 3 - Si le contrat est établi pour une durée **supérieure à 2 ans**, l'agent doit être informé au début du **deuxième mois** précédant le terme de l'engagement.
- 4 - Si le contrat est établi pour une **durée indéterminée** (CDI), l'agent doit être informé au début du **troisième mois** précédant le terme de l'engagement.

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

Démission (avant le terme du contrat)

Les agent·es contractuel·les informent l'employeur de leur intention de démissionner par lettre recommandée avec Accusé de réception, en respectant un préavis d'une durée identique à celle prévue pour le licenciement.

Licenciement

En cas de licenciement des agent·es recruté·es pour une période indéterminée et des agent·es dont le contrat à durée déterminée est rompu avant le terme fixé, les intéressé·es ont droit à un préavis de :

- ✖ Huit jours pour les agent·es qui ont moins de six mois de services
- ✖ Un mois pour les agent·es qui ont de six mois à deux ans de services
- ✖ Deux mois pour les agent·es qui ont au moins deux ans de services

Le préavis n'est pas dû en cas de licenciement prononcé :

- ✖ À titre de sanction disciplinaire
- ✖ Pour inaptitude physique
- ✖ À la suite d'un congé sans traitement égal ou supérieur à un mois
- ✖ 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 agent·es recruté·es pour une durée indéterminée.
- ✖ Aux agent·es engagé·es à durée déterminée et licencié·es avant le terme du contrat.
- ✖ Aux agent·es physiquement aptes et qui ne peuvent être employé·es 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 agent-es licencié-es pour inaptitude physique résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle consécutive au service dans l'établissement.
- ✖ Aux agent-es licencié-es 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 contractuel·les, 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.

Prime de précarité

Depuis le 1er janvier 2021, un agent contractuel peut bénéficier, dans certains cas et sous certaines conditions, d'une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité. Cette prime est accordée seulement si le contrat a été conclu à partir du 1er janvier 2021 pour une durée inférieure ou égale à 1 an.

(Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique)

Licenciement interdit

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent·e se trouve en état de grossesse médicalement constaté ou en congé de maternité ou en congé de naissance, en congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, en congé d'adoption ou en congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pendant une période de dix semaines suivant l'expiration de l'un de ces congés.

ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI

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·e touche des indemnités de perte d'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.

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.

L'INDEMNISATION ALLOUÉE EST FIXÉE DURANT LA PÉRIODE TOTALE D'INDEMNISATION ET EST FONCTION DE LA DURÉE D'ACTIVITÉ.

Pour les personnes de - de 53 ans : 88 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 28 derniers mois	Durée d'indemnisation égale à la durée d'activité maximum 730 jours (2 ans)
Personnes de + de 53 ans : 88 jours ou 610 heures (4 mois) au cours des 36 derniers mois	Minimum 122 jours (4 mois) et maximum 1 095 jours (36 mois)

EMPLOI D'AVENIR, CUI-CAE

Depuis janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en « parcours emploi compétences ».

Le Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) constitue la déclinaison pour le secteur marchand, du Contrat Unique d'Insertion (CUI).

Les dispositions générales applicables au CUI (procédure d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, accompagnement de salarié·es, désignation d'un·e référent·e, d'un·e tuteur/tutrice, suspension du contrat, rupture anticipée du contrat, etc.) font l'objet d'une fiche spécifique.

LES EMPLOIS D'AVENIR

*CIRCULAIRE N°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/133 du 3 avril 2013.
NOR : AFSH1308749C.*

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 œuvre des emplois d'avenir.

Depuis le 1er janvier 2018, il n'est plus possible de conclure un emploi d'avenir. Les contrats en cours iront jusqu'à leur terme, mais ne pourront pas être renouvelés.

Toutefois, le·la titulaire d'un emploi d'avenir est un·e salarié·e à part entière. Il·elle bénéficie de toutes les dispositions légales et conventionnelles attachées à ce statut (congrés payés, congrés pour événements familiaux, réglementation de la durée du travail, suivi médical, etc.). Il·elle perçoit un salaire au moins égal au SMIC, y compris pour les jeunes âgé·es de 16 et 17 ans au moment de la signature du contrat de travail.

Durée du travail

En principe, le bénéficiaire d'un emploi d'avenir occupe un emploi à temps plein.

Par exception, lorsque le parcours ou la situation du ou de la bénéficiaire le justifient, notamment pour faciliter le suivi d'une action de formation, ou lorsque la nature de l'emploi ou le volume de l'activité ne permettent pas l'emploi d'un·e salarié·e à temps complet, la durée hebdomadaire de travail peut être fixée à temps partiel ; la durée du travail ne peut alors être inférieure à la moitié de la durée hebdomadaire de travail à temps plein. Cette possibilité de temps partiel suppose l'accord du ou de la salarié·e.

Le ou la titulaire d'un emploi d'avenir en contrat à durée déterminée bénéficie d'une priorité d'embauche durant un délai d'un an à compter du terme de son contrat. L'employeur l'informe de tout emploi disponible et compatible avec sa qualification ou ses compétences. Le ou la salarié·e ainsi recruté·e est dispensé·e de la période d'essai.

Rupture du contrat

Le·la 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 à la personne salariée de l'indemnité de précarité, en cas de fin de contrat à

durée déterminée non suivie d'une proposition d'embauche à durée indéterminée

LES CONTRATS UNIQUES D'INSERTION : CUI/CAE

Articles L. 1111-3, L. 5134-20 à L. 5134-34, L. 5135-1 à L. 5135-8, R 5134-26 à R. 5134-50 et D. 5134-50-1 à D. 5134-50-8 3 du Code du travail

Circulaire DGEFP du 14 janvier 2015 sur le PMSMP

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Circulaire n° DGEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11 janvier 2018 relative aux parcours emploi compétences et au Fonds d'inclusion dans l'emploi en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Les multiples contrats aidés successifs ont été regroupés sous le terme CUI et dans la Fonction Publique sous l'appellation CUI-CAE. Le ou la salarié.e embauché.e dans ce cadre doit bénéficier d'au moins une action d'accompagnement et une action de formation.

Pendant la durée du contrat, l'employeur s'engage à mettre en œuvre les actions prévues dans la demande d'aide (formation, accompagnement, VAE, ...) favorisant l'accès rapide à un emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois).

En fin de contrat, l'employeur doit établir une attestation d'expérience professionnelle et la remettre à la personne salariée, UN mois avant la fin du CAE.

Le CUI-CAE s'adresse aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et/ou professionnelles d'accès à l'emploi.

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

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.

Le CUI-CAE porte sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits et ne peut être conclu pour pourvoir des emplois.

Les salarié·es titulaires d'un CUI-CAE sont des salarié·es à part entière, ils-elles bénéficient des mêmes conditions de travail que les autres salarié·es.

Durée du contrat:

La durée minimale est de 6 mois et renouvelable dans la limite de 24 mois.

Dérogations : cependant cette durée peut être prolongée jusqu'à 60 mois:

- ✖ Pour les salarié·es âgés de 50 ans à l'échéance du contrat et s'ils ou elles bénéficient des minimas sociaux. La condition d'âge s'apprécie à l'échéance de la durée maximale de l'aide.
- ✖ Pour les personnes reconnues travailleur·se handicapé·e.
- ✖ Pour permettre d'achever une action de formation professionnelle en cours de réalisation.
- ✖ Pour les salariés âgés de 58 ans ou plus, le contrat peut être prolongé jusqu'à ce qu'ils/elles puissent faire valoir leurs droits à la retraite.

Durée Hebdomadaire de travail

Le CUI peut être à temps plein ou à temps partiel. La durée minimale est de 20h00 hebdomadaires.

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 par semaine avec 48h maximum, heures supplémentaires comprises sur 7 jours glissants).

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 ou 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 ou la salarié·e et l'employeur **(avant de signer, pour ne pas laisser l'employeur décider seul, c'est bien de contacter le syndicat)**.

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

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·e 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 le Conseil des Prud'hommes.

La personne en demande doit s'adresser au Conseil dont dépend le lieu de l'établissement.

Élections professionnelles

Les personnes recrutées en CUI votent pour les Comités Sociaux et Économiques (CSE).

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

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

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un·e salarié·e. Son objectif est de permettre à un·e jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti·e a signé son contrat.

Il existe 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·tutrice. L'apprenti·e doit être âgé d'au moins 16 ans et au plus 25 ans.

Durée du contrat

Elle peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

Temps de travail

Le temps de travail de l'apprenti·e est identique à celui des autres salarié·es. L'employeur doit permettre à l'apprenti·e de suivre les cours théoriques professionnels. Ce temps est compris dans le temps de travail effectif.

Rémunération

L'apprenti·e bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge et qui progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti·e correspond à un pourcentage du SMIC ou du SMC (Salaire Minimum Conventionnel de l'emploi occupé) pour les plus de 21 ans.

Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti·e (ou par son·sa représentant·e) sans motif.

SUD SANTÉ SOCIAUX REVENDIQUE

LA PRÉCARITÉ S'AGGRAVE !

Près de 180 000 contractuel·les sont employé·es dans la Fonction Publique Hospitalière et pour la plupart, de manière tout à fait abusive !

Les directions embauchent de plus en plus souvent sur des CDD (ou CDI dans le meilleur des cas) des personnels qui sont pourtant employés sur des postes pérennes et/ou vacants... alors que statutairement le recrutement devrait directement et obligatoirement être fait en tant que stagiaire 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 contractuel·les, vous êtes beaucoup plus exposé·es 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-payé·es car sans déroulement de carrière (montée d'échelon) et privé·es du droit à certaines primes (prime annuelle de service, NBI..)

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

LA SOLIDARITÉ EST DONC DE MISE... SUD LA CONSTRUIT !

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

Pas de précision sur la raison du remplacement dans l'intitulé des contrats,

Temps incomplets imposés et modifiés au gré des renouvellements de contrats,

***DEMAIN, SANS RÉACTION
DE L'ENSEMBLE DES FONCTIONNAIRES,
L'EMPLOI PRÉCAIRE DEVIENDRA LA NORME !***

Indemnité de perte d'emploi versée avec retard...

Tous et toutes ensemble exigeons :

- ✗ La titularisation de toutes les personnes en CDD et CDI sur emploi pérennes et/ou vacants,
- ✗ La reprise totale d'ancienneté pour chaque agent·e titularisé·e,
- ✗ Le respect du statut pour l'embauche directe comme stagiaire.

RAPPEL :
LE STATUT DES PERSONNELS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS
EST UN STATUT DE FONCTIONNAIRE.

ON NE PEUT Y DÉROGER ET EMBAUCHER DES
CONTRACTUEL·LES 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, conseillères conjugales, radio physiciens, arthérapeute...).
- ✖ L'agent·e n'est pas un ressortissant européen.

IL S'AGIT DANS CES CAS DE CONTRACTUEL·LES 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 de stagiaire. La lutte contre la précarité commence par la titularisation de toutes les personnes contractuelles de la Fonction Publique Hospitalière et la suppression du recours abusif au contrat dont usent et abusent les directions.

QUE VEUT DIRE SUD ?

S POUR SOLIDAIRES, car nous sommes solidaires des travailleurs et travailleuses et de leurs luttes, quel que soit le secteur et le pays. Nous refusons tout corporatisme, toute opposition d'une catégorie à une autre, des titulaires aux précaires, des personnels soignants aux personnels techniques, des fonctionnaires aux salarié·es du privé. Nous refusons toute discrimination entre les hommes et les femmes, entre les français·es et les immigré·es...

U POUR UNITAIRES, car nous pensons que l'unité des organisations syndicales et de tous les travailleurs et travailleuses est indispensable pour gagner sur nos revendications. La division fait le jeu des patrons, des directions et du gouvernement.

D POUR DÉMOCRATIQUES, car le fonctionnement du syndicat doit être transparent et qu'aucune négociation, aucun accord ne peut être ratifié sans les salarié·es et encore moins contre elles et eux.

Dans les luttes, nous défendons les formes d'organisation décidées par les salarié·es eux-mêmes (collectifs, comités de lutte, coordinations, comités de grève, etc.).

Ces structures permettent de se rassembler dans l'unité la plus large (syndiqué·es et non syndiqué·es), mais aussi de décider démocratiquement des actions à mener, afin que toutes et tous en lutte maîtrisent eux-mêmes leur mobilisation.

C'EST UN GAGE D'EFFICACITÉ.

SE SYNDIQUER À SUD

90 % des patrons sont syndiqués pour défendre leurs intérêts, pour faire valoir leurs droits, pour faire pression sur les pouvoirs publics, pour mettre en commun leurs forces car les patrons ont peur! Peur des salarié·es organisé·es, solidaires, des salarié·es prêt·es à se battre pour défendre et faire appliquer leurs droits, pour améliorer leurs conditions de travail.

ALORS REJOIGNEZ NOTRE SYNDICAT!

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est agir contre la fatalité.

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est la possibilité de débattre autour d'une table, de réfléchir ensemble, de rassembler les énergies.

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est faire valoir sa dignité de salarié·e et se faire reconnaître en tant qu'individu. Vous rencontrez un problème personnel ? Vous recherchez un soutien ?

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux c'est vouloir participer à la construction du lien indispensable pour opposer un réel rapport de force face à toutes les attaques subies : suppression(s) d'emplois, laminage des droits sociaux et démocratiques, déréglementation, casse du service public, casse des retraites, etc...

Se syndiquer à SUD Santé Sociaux est un acte de solidarité qui tourne le dos à l'individualisme.

***SE SYNDIQUER À SUD SANTÉ SOCIAUX, C'EST S'INSCRIRE
DANS LA CONQUÊTE DE NOUVEAUX DROITS.***

FÉDÉRATION SUD SANTÉ SOCIAUX



**BROCHURE VOS DROITS - FPH - CONTRACTUEL·LES
SEPTEMBRE 2022**