

Les Droits des Agents de la Fonction Publique Hospitalière

LA CGT
du Centre Hospitalier
d'Ardèche Nord
vous présente

Elections Professionnelles du 6 Décembre 2018 :
Pourquoi voter CGT ?



VOTER,

- C'est élire vos représentants du personnel afin qu'ils défendent vos droits.
- C'est permettre au syndicat d'exister.



Dominique Pautard
IDE Stomathérapeute, 50%
Temps syndical, 50%
Secrétaire

Lydia Gomez
Aide-Soignante, 70% CS ORL
Temps syndical, 30%
Secrétaire adjointe



André Dandrieux
Pharmacie, 50%
Temps syndical, 50%
Trésorier

Christelle Costet
Aide-Soignante Médecine D, 80%
Temps syndical, 20%
Titulaire CAPL N°8 Cat C Soignant
Trésorière adjointe



Latifa Boulaich
Aide-Soignante, 50% Clos Des Vignes
Temps syndical, 50%
Suppléante du CHSCT



Stéphanie Boissy
Secrétaire au Laboratoire, 80%
Temps syndical, 20%
Titulaire Commission Formation



Nathalie Garnier
Aide-Soignante
Permanente au local CGT, 100%
Je vous accueille du lundi au vendredi
de 9h à 16h pour vous écouter
et vous accompagner



Le vote CGT
votre meilleur atout !

Le 6 Décembre 2018

Élections Fonction publique 2018

FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX !

la
cgt

Vous allez voter pour vos représentants.e.s du personnel.

Chaque agent de la Fonction Publique Hospitalière va se diriger vers les urnes pour élire les représentants.e.s du personnel qui siègeront dans les instances représentatives (CTE, CAPL, CAPD), en rajoutant pour la première fois les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) concernant les agents sous contrat.

**Nous avons tou.te.s le droit et surtout
le devoir de faire entendre nos voix.**

Voter pour vos représentants du personnel CGT :

- ⇒ c'est vous exprimer sur la politique de santé à mener par l'établissement.
- ⇒ c'est choisir de faire avancer les revendications communes à chaque catégorie d'agents auprès de la Direction pour :
 - la création d'emplois qualifiés et la lutte contre la précarité, pour la titularisation des contractuel.le.s,
 - l'augmentation des salaires, l'arrêt du gel du point d'indice,
 - une meilleure protection sociale et le retrait du jour de carence,
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
 - l'exigence d'une qualité et d'une proximité du service public de Santé et d'Action Sociale.



ELECTIONS



Pourquoi voter pour la CGT du CHAN ?

Avant d'être des représentants du personnel et des syndiqués de la CGT , nous sommes avant tout vos collègues de travail et nous partageons les mêmes situations au quotidien .

Nous avons fait le choix de partager notre activité professionnelle entre notre métier et nos fonctions de représentants du personnel et du syndicat afin :

- ◆ de vous écouter et de vous accompagner dans vos démarches administratives (maladie, retraite, notation, titularisation...),
- ◆ de veiller à ce que la Direction respecte nos droits (avancement de carrière, balance horaire, congés exceptionnels...),
- ◆ que nos conditions de travail se déroulent dans un espace de bienveillance et de respect mutuel (sécurité au travail, risque psycho-sociaux.....).

Le syndicat est un espace de travail et de réflexion ouvert à tous les agents .

Après lecture de ce livret, pour un complément d'information, venez vous renseigner auprès d'un représentant du personnel de la **CGT du CHAN** :

local au sous-sol 1 bâtiment principal,

par téléphone au **04 75 67 35 11** ou **06 38 04 87 99**,

et par mail : **cgt.channonay@gmail.com**

Sommaire

⇒ Le Statut	Page 7
⇒ Le Temps de Travail	Page 8
⇒ L'organisation du travail	Pages 9 et 10
⇒ Les heures supplémentaires, CET, temps partiel	Pages 11 et 12
⇒ Les Congés Annuels	Page 13
⇒ Les positions statutaires (la disponibilité, congé parental, autorisation d'absence)	Pages 14 à 17
⇒ La maladie , l'arrêt de travail...	Page 18
⇒ La Commission de Réforme	Page 19
⇒ Le Comité Médical	Page 20
⇒ Le Congé Longue Maladie et Longue Durée (CLM,CLD)	Pages 21 et 22
⇒ Le temps partiel thérapeutique	Page 23
⇒ L'Accident du travail, Maladie Professionnelle	Page 24
⇒ Le CGOS	Page 25
⇒ Le Cumul d'Activité	Page 26
⇒ La Formation Professionnelle (ANFH)	Page 27
⇒ La Rémunération des Fonctionnaires	Pages 28 et 29
⇒ Les Instances :CTE, CSD, CAPL,CAPD, CHSCT	Pages 30 à 32
⇒ La Retraite	Page 33
⇒ La Qualité de Vie au Travail	Page 34
⇒ Nos Objectifs pour les 4 années à venir	Page 35
⇒ Les Propositions de la CGT au niveau National	Pages 36 à 39

Le statut : des droits pour tous

Les personnels des établissements publics de Santé et de l'Action Sociale sont régis par "**le statut**" :

- ◆ L'agent fonctionnaire relève du statut général de la Fonction Publique qui s'applique à l'ensemble des Fonctionnaires : de l'état, des collectivités, des hospitaliers (Titre 1).
- ◆ Ce **statut** fixe les Droits et Obligations des Fonctionnaires. Il leur donne ainsi le Droit de s'exprimer et de se regrouper.

Le **statut** de la Fonction Publique Hospitalière (loi du 9/01/1986) précise les droits et obligations des fonctionnaires de la Santé et d'Action Sociale. **IL** régleme[n]te l'organisation des établissements de Santé et d'Action Sociale Public, les institutions dont ils dépendent, ainsi que les organismes qui les administrent.



<https://www.fonction-publique.gouv.fr/statut-general-des-fonctionnaires>

Le statut de la Fonction Publique Hospitalière régleme[n]te :

- ◆ le droit de grève (limitation, préavis...),
- ◆ le droit à la formation,
- ◆ les conditions de rémunération, de carrière,
- ◆ les conditions de travail, de temps de travail,
- ◆ les conditions d'emploi, de recrutement,
- ◆ la discipline.



Le Temps de Travail

Depuis 2002, la durée du temps de travail est fixée à 35h par semaine, 32H30 pour le travail de nuit.

Le temps de travail est régi par le décret n°2002-9 du 4 janvier 2002.

La durée du travail dans la Fonction Publique Hospitalière est fixée à **35 heures par semaine** ou **1 607 heures par an**, sauf pour certaines catégories de personnels. Le temps de travail ne peut pas dépasser certaines durées journalières et hebdomadaires.

Le travail est organisé en **cycles de travail** définis par service ou par fonction.

L'agent qui travaille au moins 10 dimanches ou jours fériés par an est dit en **repos variable**.

Sa durée annuelle de travail effectif est réduite à 1 582 heures.

Lorsque l'agent effectue au moins 20 dimanches ou jours fériés par an, il bénéficie de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.



TEMPS DE TRAVAIL
Durée - Organisation - Repos - Congés



Travail effectif :

«La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles».

Lorsque l'agent a obligation d'être joint à tout moment, par tout moyen approprié, pendant le temps de pause et de restauration, les critères de définition du temps de travail effectif sont réunis.

Lorsque le port d'une tenue de travail est rendu obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est considéré comme temps de travail effectif.

Voir le règlement intérieur de l'établissement sur la

GED ou nous contacter au :

04 75 67 35 11 ou **06 38 04 87 99**,

ou par mail : cgt.channonay@gmail.com



L'organisation du travail

doit respecter les conditions suivantes :

La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder **48 heures** au cours d'une période de **7 jours consécutifs**.

La durée quotidienne de travail ne peut excéder 9 heures pour les équipes de jour, 10 heures pour les équipes de nuit. Toutefois, lorsque les contraintes de continuité du service public l'exigent, le chef d'établissement peut, après avis du Comité Technique d'Etablissement ou du Comité Technique Paritaire, déroger à la durée quotidienne du travail fixée pour les agents en travail continu, sans que l'amplitude de la journée de travail ne puisse dépasser 12 heures.

Dans le cas de travail discontinu (coupures), l'amplitude de la journée de travail ne peut être supérieure à 10 heures 30. Cette durée ne peut être fractionnée en plus de deux vacations d'une durée minimum de trois heures.

Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.

Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, 2 d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche ([article 6](#)).

Une pause d'une durée de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

Pour les agents soumis à un régime d'équivalence, ainsi que pour les agents travaillant exclusivement de nuit, le temps de travail est décompté heure pour heure.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398298>

Deux jours de repos...
Profites-en !



DURÉE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

DANS LA F.P.H. 1

L'aménagement et la répartition des horaires de travail sont fixés par le chef d'établissement, après avis du CTE, compte tenu de la nécessité d'assurer la continuité des soins ou de la prise en charge des usagers, les dimanches, les jours fériés et la nuit.

Cycles de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées *cycles de travail définis par service ou par fonctions*.

Horaires variables

Le travail en horaires variables peut être organisé, sous réserve des *nécessités de service*, dès lors qu'un décompte exact du temps de travail (badgeage) de chaque agent est mis en place.

Tableau de service

Un tableau de service précise les horaires de travail de chaque agent pour chaque mois. Il est communiqué à chaque agent 15 jours au moins avant son application. Il doit pouvoir être consulté à tout moment.

Toute modification dans la répartition des heures de travail doit être, sauf urgence de service, reportée sur le tableau de service 48 heures à l'avance et l'agent doit en être informé immédiatement.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F573>



Pour en savoir plus, venez vous renseigner auprès d'un représentant du personnel de la **CGT du CHAN** :

local au sous-sol 1 bâtiment principal,

ou par téléphone au **04 75 67 35 11** ou **06 38 04 87 99**,

ou par mail : **cgt.channonay@gmail.com**

Les heures supplémentaires font l'objet :

- ♦ soit d'une **compensation horaire** donnant lieu à une récupération au moins d'égale durée,
- ♦ soit d'une **indemnisation avec majoration de 25%**, dont les conditions sont fixées par décret (Décret 2002- 598 du 25 avril 2002).

Les modalités générales sont fixées par le chef d'établissement après avis du Comité Technique d'Etablissement.

cf. la GED : les heures supplémentaires

Sur le CHAN,

il a été mis en place un **protocole de dérangement rémunérant en heures supplémentaires les agents** qui reviennent sur leurs jours de repos sous certaines conditions).



Les RTT

L'agent bénéficie de jours supplémentaires de repos pour Réduction du Temps de Travail (RTT), s'il effectue plus de 35 heures par semaine. Le **nombre de jours de RTT** dépend de la **durée de travail hebdomadaire** accomplie.

Sur le CHAN, seul les services ayant un temps de relève, l'encadrement et la direction bénéficient de RTT.

cf. la GED de l'Accord RTT 2002

Le Compte Epargne Temps (CET)



Le **CET** peut être alimenté dans la limite de 60 jours par des jours de congés annuels.

Toutefois, l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés par an.

Les jours de congés bonifiés (voir page 17) ne peuvent pas être épargnés :

- des heures ou des jours de Réduction du Temps de Travail (RTT),
- des heures supplémentaires si elles n'ont pas fait l'objet d'une compensation horaire ou d'une indemnisation.

Lorsque le CET atteint 20 jours, l'agent peut épargner seulement 10 jours au maximum par an. L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Cf GED : CET

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F587>



Le temps partiel

Un fonctionnaire peut être autorisé, à sa demande, à travailler à temps partiel dans les situations suivantes :

- ◆ naissance ou adoption d'un enfant,
- ◆ raisons personnelles,
- ◆ motif thérapeutique,
- ◆ soins donnés à un membre de sa famille,
- ◆ handicap de l'agent (obligation d'emploi),
- ◆ création ou reprise d'entreprise.

La rémunération du fonctionnaire et sa situation administrative sont modifiées.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F486>



Les Congés Annuels (CA)



Tout agent en activité ou en détachement a droit, pour une année de service accompli, du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel rémunéré d'une durée égale à 5 fois le nombre de jours travaillés par semaine : soit 25CA, qu'il soit fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou contractuel.

Dans la **Fonction Publique Hospitalière**, un agent à temps partiel a droit à des congés annuels d'une durée égale à celle d'un agent à temps plein. Toutefois, leurs congés seront payés au prorata de la quotité de travail effectuée.

L'agent a également droit à :

- ♦ 1 jour supplémentaire si l'agent fractionne ses CA en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours ouvrés,
- ♦ 1 congé hors saison si 3 à 5 jours de CA pris entre le 1/11 et le 30/04, 2 jours hors saison si au moins 6 jours pris durant la même période,
- ♦ Les agents effectuant au moins 20 dimanches ou jours fériés bénéficient de 2 jours de repos compensateurs supplémentaires.

Les congés non pris sur l'année N suite à un arrêt maladie, congé de maternité, congé d'adoption, congé de paternité ou à un congé parental, peuvent être posés jusqu'au 31 Décembre de l'année N+1 (circ.20/03/13, 01/10/13).

En cas de prolongation, il faut avoir travaillé au moins un jour dans l'année pour bénéficier des CA.

Les congés non pris au titre d'une année de service accompli peuvent alimenter un compte épargne temps.

Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice.

Les congés annuels des agents quittant définitivement leur établissement doivent être pris avant la date prévue pour la cessation des fonctions .

Allez voir sur la GED le règlement de l'établissement (gestion du temps de travail), **ou contactez** un représentant du personnel **CGT du CHAN** au :

04 75 67 35 11 ou **06 38 04 87 99**

ou par mail : **cgt.channonay@gmail.com**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000398297>

Les positions statutaires

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?>



La disponibilité (à votre demande) :

La disponibilité permet de quitter temporairement la **Fonction Publique Hospitalière** sans pour autant démissionner. Lorsque vous êtes en disponibilité, vous n'êtes plus rémunéré(e) par votre administration de rattachement; vous n'avez plus de droit à avancement (d'échelon, de grade, par promotion interne) et à la retraite au régime spécial de retraite des fonctionnaires.

Vous ne pouvez bénéficier d'une disponibilité que si vous êtes fonctionnaire titulaire .

Cas de disponibilité :

- ◆ raisons familiales,
- ◆ convenance personnelle,
- ◆ exercice d'une autre activité.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F544>



Protection sociale

pour les agents en disponibilité sans emploi.

Si vous êtes sans activité, vous bénéficiez d'un maintien de vos droits aux prestations en espèces (indemnités journalières) et en nature (remboursement de frais médicaux) du régime spécial d'assurance maladie des fonctionnaires pendant **1 an**.

L'organisme versant vos prestations maladie est le même que celui qui les versait avant votre disponibilité.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/regime-de-protection-sociale-des-fonctionnaires-conges-pour-maladie-et-accident>

La réintégration (après une disponibilité)

<https://www.justice.fr/fiche/reintegration-fonctionnaire-disponibilite>

Démarche : le fonctionnaire doit présenter une demande de réintégration, par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins 2 mois avant la fin de la disponibilité. En l'absence d'une telle demande, le fonctionnaire est rayé des cadres à la date de fin de sa disponibilité.

La réintégration est subordonnée à la vérification par un médecin agréé et éventuellement, par le Comité Médical de l'aptitude physique du fonctionnaire à exercer des fonctions correspondant à son grade.

*éh eh. je reprends
le boulot*



La disponibilité d'office

Dans certaines circonstances, le fonctionnaire physiquement inapte peut être placé en disponibilité d'office. Pendant sa disponibilité, il peut percevoir, dans certains cas, un revenu de remplacement. À la fin de la disponibilité, selon son aptitude physique, le fonctionnaire est réintégré ou mis en retraite pour invalidité ou licencié.

Le fonctionnaire ayant épuisé ses droits à **congé de maladie ordinaire** (CMO), à **congé de longue maladie** (CLM) ou à **congé de longue durée** (CLD), peut être placé en disponibilité d'office :

- ⇒ quand son état de santé ne lui permet pas encore de reprendre son travail,
- ⇒ quand il a été reconnu inapte aux fonctions correspondant à son grade,
- ⇒ et, qu'après avoir été invité à présenter une demande de reclassement, le reclassement immédiat est impossible.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1690>

Les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) Les Congés Exceptionnels

Dans la Fonction Publique Hospitalière, il existe des situations dans lesquelles les agents peuvent réduire leur temps de travail ou bénéficier **d'Autorisations Spéciales d'Absences** liés à des évènements familiaux.

Ces **ASA** ne sont pas un Droit et sont soumises aux réserves de service :

- 5 jours ouvrables pour le **mariage de l'agent**,
- 5 jours ouvrables pour la conclusion d'un **PACS**,
- 3 jours ouvrables pour une **naissance** ou **adoption**,
- 1 jour ouvrable pour le **mariage d'un enfant**,
- 12 jours ouvrés par an, à partager entre conjoints, si les 2 sont agents publics, pour un **enfant malade**,
- 3 jours ouvrables pour le décès ou maladie très grave d'un enfant, parent, conjoint ou pacsé,
- 1 jour ouvrable pour un beau-frère, belle-sœur, petits enfants, beaux-parents, mais la durée d'absence peut évoluer en fonction des déplacements à effectuer, et peut être majorée de délais de route (48h au maximum) : se renseigner auprès de la DRH.
- pour obligation de participer à un juré d'assise,
- des **ASA peuvent être accordées** :
 - ⇒ pour certaines fêtes ou cérémonies religieuses,
 - ⇒ pour les candidats aux élections législatives, départementales, municipales...,
 - ⇒ pour les élus régionaux, départementaux, municipaux,
 - ⇒ pour des fonctions syndicales, ou non syndicales (Parents d'élèves membres de comité...),
 - ⇒ pour les femmes enceintes.
- Des aménagements d'horaires sont possibles pour permettre à un agent handicapé de faciliter son exercice professionnel, ou à un agent contractuel d'accompagner un proche handicapé.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/autorisations-speciales-dabsence-et-facilites-horaires>



Je vote



Le congé parental

est une **position administrative** dans laquelle l'agent public cesse de travailler pour élever son enfant.

Ce congé est accordé après la naissance d'un ou plusieurs enfants ou lors de l'arrivée au foyer d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans adoptés ou confiés en vue de leur adoption.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F517>



Le congé bonifié

est un **congé particulier** accordé au fonctionnaire originaire d'un département d'outre-mer (Dom) qui travaille en métropole, ou dans un autre Dom, ou au fonctionnaire originaire de métropole qui travaille dans un Dom.

Ce **congé** permet d'effectuer périodiquement un séjour sur le lieu d'origine.

Il donne lieu à une majoration de la durée du congé annuel, une prise en charge des frais de transport du fonctionnaire et des membres de sa famille, et au versement d'une indemnité.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1599>

La maladie et l'arrêt de travail....



Le Congé Maladie Ordinaire (CMO) :

Si vous êtes dans l'impossibilité d'exercer vos fonctions en cas de maladie ou suite à un accident, vous devez transmettre un arrêt de travail à votre employeur. Vous avez droit à des congés de maladie ordinaire (CMO).

Depuis le 1er janvier 2018, le jour de carence pour Maladie des Agents Publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

La Rémunération est due à partir du 2e jour de l'arrêt maladie.

Vous devez adresser à votre administration les volets n°2 et 3 de l'avis d'arrêt de travail dans les **48 heures** suivant son établissement. Toutefois, ce délai d'envoi peut être dépassé si vous justifiez :

- soit d'une hospitalisation, soit de l'impossibilité de transmettre l'avis dans ce délai (vous disposez alors de 8 jours suivant l'établissement de l'avis pour vous justifier).

La durée de vos droits à CMO peut atteindre **1 an maximum**.

- Vous percevez votre traitement indiciaire en intégralité pendant 3 mois (consécutifs ou fractionnés).
- Pendant les 9 mois suivants, le traitement indiciaire est réduit de moitié (possibilité que le CGOS complète pendant 5 mois dès passage en demi traitement : soyez vigilant).

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F490>

Pourquoi venir voir ses représentants du personnel CGT dans les cas de maladie ?

- ◆ Nous connaissons les textes qui régissent les droits à la maladie.
- ◆ Nous siégeons à la Commission de Réforme.
- ◆ Nous vous aidons à monter vos dossiers et à vous organiser.
- ◆ Nous faisons le lien avec l'administration.
- ◆ Nous vous accompagnons dans vos démarches administratives afin que vous soyez maître de vos dossiers.

*La CGT,
votre meilleur atout !*



La Commission de Réforme

La Commission de Réforme est une instance consultative médicale et paritaire (composée des médecins du Comité Médical, de représentants de l'administration et de représentants du personnel) qui donne obligatoirement un avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie et sur l'état de santé, les infirmités ou le taux d'invalidité qui en découlent avant que l'administration ne se prononce sur l'octroi, le renouvellement des congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

L'avis de la commission de réforme est communiqué au fonctionnaire sur sa demande ;

Le secrétariat de la commission de réforme est informé des décisions qui ne sont pas conformes à l'avis de la commission de réforme.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18085>

Le Comité Médical

Le Comité Médical est une instance consultative, composée de médecins agréés désignés par l'administration, qui donne obligatoirement un avis sur l'état de santé du fonctionnaire, avant que l'administration ne se prononce sur l'octroi ou le renouvellement du congé de maladie .

Il donne un avis notamment sur :

- ⇒ l'octroi et le renouvellement du CLM (Congé Longue Maladie) et du CLD (Congé Longue Duré),
- ⇒ la prolongation du congé maladie supérieur à six mois consécutifs,
- ⇒ la réintégration de l'agent après 12 mois consécutifs ou après un congé longue maladie ou longue durée,
- ⇒ la demande de temps partiel thérapeutique,
- ⇒ la mise en disponibilité d'office pour raisons de santé...

L'agent doit être informé de la date à laquelle son dossier est examiné. Il peut avoir communication de son dossier administratif et médical.

L'avis du Comité Médical est transmis sur demande de l'agent soit par le secrétariat du comité, soit par l'administration.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18085>



Le Congé Longue Maladie (CLM) :

Vous pouvez être placé en Congé de Longue Maladie (CLM) que vous soyez fonctionnaire titulaire ou stagiaire, si vous êtes atteint d'une affection figurant sur une liste fixée par arrêté ministériel, après avis du Comité Médical, lorsque votre maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés.

Vous devez adresser à votre administration **une demande de CLM accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant** qui adresse directement au Comité Médical ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examen médicaux).

La durée du CLM est de 3 ans maximum.

Ce **CLM** est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois.

Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant 1 an, puis réduit de moitié les 2 années suivantes. Si le montant du demi-traitement est inférieur au montant des indemnités journalières de la sécurité sociale, vous percevez une indemnité différentielle.

Toute demande de renouvellement du congé doit être adressée à l'administration 1 mois avant l'expiration du CLM en cours.

Le temps passé en CLM est pris en compte pour l'avancement à l'ancienneté et le droit à la retraite.

Vous ne pouvez reprendre vos fonctions que si vous êtes reconnu apte, après examen par un médecin agréé et avis favorable du Comité Médical. Cet examen peut être demandé soit par l'administration soit par vous-même.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18089>



Le Congé Longue Durée (CLD) :

Un Congé de Longue Durée (CLD) peut vous être attribué, après avis obligatoire du Comité Médical, si vous êtes atteint d'une maladie grave (cancer, maladie mentale). L'obtention du CLD est soumise à conditions. **Le congé peut durer jusqu'à 5 ans**, pendant lesquels vous êtes rémunérés. Des examens médicaux réguliers permettent de vérifier si vous remplissez toujours les conditions ouvrant droit au CLD. Le CLD est le prolongement normal d'**un Congé de Longue Maladie** (CLM) à plein traitement quand la reprise de service n'est pas possible. Pour avoir droit au CLD, vous devez avoir épuisé la période rémunérée à plein traitement du CLM (1 an) .

Vous êtes concerné par le CLD si vous êtes atteint par l'une des maladies suivantes : affection cancéreuse, maladie mentale, tuberculose, poliomyélite, déficit immunitaire grave et acquis.

Vous devez adresser à votre administration une demande de CLD accompagnée d'un certificat de votre médecin traitant qui adresse directement **au Comité Médical** ses observations et les pièces justificatives nécessaires (conclusions d'examens médicaux).

Le traitement indiciaire est versé intégralement pendant 3 ans, puis réduit de moitié les 2 années suivantes .

La demande de renouvellement doit être adressée à l'administration 1 mois avant l'expiration du CLD en cours. Le renouvellement est accordé dans les mêmes conditions que la 1^{ère} demande.

Vous ne pouvez reprendre vos fonctions que si vous êtes reconnu apte, après examen par un médecin agréé et avis favorable du Comité Médical. Cet examen peut être demandé soit par l'administration soit par vous même.

<https://www.service-public.fr/particuliers/>

[vosdroits/F18098](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18098)



Le temps partiel thérapeutique

peut être accordé :

- soit parce que la reprise des fonctions à temps partiel est reconnue favorable à l'amélioration de votre état de santé,
- soit parce que vous devez faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé.

Un temps partiel thérapeutique peut être accordé à un fonctionnaire **après** un Congé de Maladie Ordinaire (CMO), un Congé de Longue Maladie (CLM), un Congé de Longue Durée (CLD), ou un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS).

Vous devez présenter votre demande de temps partiel thérapeutique à votre employeur accompagnée d'un certificat médical favorable établi par votre médecin traitant.

Cette demande est accordée après avis concordant du médecin agréé par l'administration.

Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, l'administration saisit le Comité Médical ou la Commission de Réforme.

L'autorisation de reprendre à temps partiel est accordée **pour une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'1 an pour une même affection**.

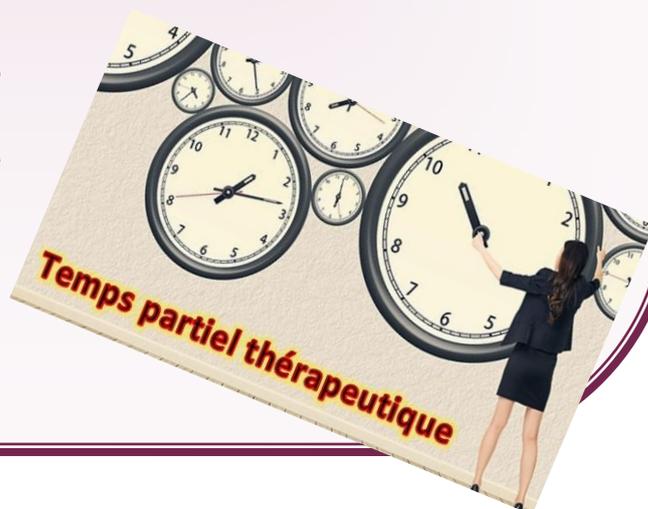
La quotité de travail peut être de **50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 %**. Elle peut varier, sur avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme, lors de chaque renouvellement de l'autorisation de temps partiel.

Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du temps plein et vous percevez en intégralité : votre traitement indiciaire, votre indemnité de résidence, et votre supplément familial de traitement.

En revanche, les primes et indemnités sont versées au prorata de la durée effective de service accomplie. Les droits à congés annuels restent égaux à 5 fois les obligations hebdomadaires de services (comme pour tout fonctionnaire quel que soit son temps de travail), appréciées en jours effectivement ouvrés.

À la fin du temps partiel thérapeutique, vous reprenez vos fonctions à temps plein sans intervention du Comité Médical ou de la Commission de Réforme.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12788>



Accident du Travail ou Maladie Professionnelle :

Vous pouvez être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service si :

- vous avez été victime d'un accident (quelle qu'en soit la cause) survenu, dans l'exercice de vos fonctions (en l'absence de faute personnelle),
- ou si vous avez été victime d'un accident de trajet entre votre lieu de travail et votre résidence (ou votre lieu de restauration),
- ou si vous avez contracté une maladie dans l'exercice de vos fonctions.

L'intégralité de votre rémunération est maintenue pendant toute la durée de ce congé, sous réserve du respect de certaines conditions.

Vous devez adresser à votre employeur un certificat médical de votre médecin.

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service n'a pas de durée maximale.

Il se prolonge jusqu'à ce que vous soyez en état de reprendre votre service, ou jusqu'à la mise à la retraite.

Vous conservez l'intégralité de votre rémunération.

Vous avez également droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident.

La durée du congé est assimilée à une période de service effectif pour l'avancement et les droits à la retraite.

À l'issue du congé, vous réintégrez votre emploi.

Vous pouvez être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique.

[https://www.service-public.fr/
particuliers/vosdroits/F33252](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33252)



La procédure de déclaration d'accident du travail
sur le Centre Hospitalier d'Ardèche Nord se trouve dans la GED.

Le CGOS

(Comité de Gestion des Œuvres Sociales)

Le **CGOS** a pour mission de gérer et mettre en œuvre l'action sociale en faveur des actifs et retraités des établissements de la Fonction Publique Hospitalière. Il est géré par moitié par les directeurs de la Fédération Hospitalière de France (FHF) et par moitié par les représentants du personnel désigné par les organisations syndicales, au prorata du résultat des élections du CTE.

Les prestations du CGOS :

Le **CGOS verse des prestations sociales**, attribue des aides remboursables et encourage certaines activités à caractère social dans les domaines :

- de la famille (événements, scolarité, enfance, handicap, logement...),
- de la retraite (départ à la retraite, complémentaire retraite...),
- des vacances (séjours, épargne chèque vacances...),
- des loisirs (coupons sport, billetterie...),
- des avantages conso (aide à la consommation, carte de réduction, abonnements...).

Certaines prestations sont attribuées **en fonction des ressources et sous condition d'ancienneté**, les bénéficiaires de l'action sociale du CGOS sont :

- les agents titulaires ou stagiaires, sans condition d'ancienneté,
- les contractuels, emplois aidés, apprentis, avec 6 mois d'ancienneté,
- les retraités, sous certaines conditions,
- les ayants droits.

Pour connaître l'ensemble des conditions d'attribution des prestations, consultez le site Internet d'informations du CGOS

La **prestation maladie** est versée pour compenser en partie la perte de rémunération pour raison de maladie, au terme du droit statutaire à plein traitement.

- Les contractuels doivent justifier de plus de 4 mois de présence au premier jour de l'arrêt maladie.
- Les personnels dont le traitement n'est pas indicé (emplois aidés, apprentis, assistantes maternelles, travailleurs salariés dans le cadre de l'accueil familial thérapeutique...) ne peuvent pas bénéficier de cette prestation.
- **La prestation est différente selon votre situation** : maladie ordinaire, congé de longue maladie, maladie de longue durée, congé de grave maladie (pour les contractuels uniquement).

<https://www.cgos.info/>



Le Cumul d'Activité

Un **fonctionnaire** ou un **contractuel** doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi public.

Toutefois, le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées par la loi est possible sur déclaration, autorisation ou librement selon l'activité concernée.

Il peut également être autorisé à créer ou reprendre une entreprise s'il travaille à temps partiel après avis de la commission de déontologie de la fonction publique.

L'**agent à temps non complet** ou incomplet (qu'il soit fonctionnaire ou contractuel) dont la durée de travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire peut exercer une **activité privée lucrative** à condition d'en faire la **déclaration écrite à son administration**.

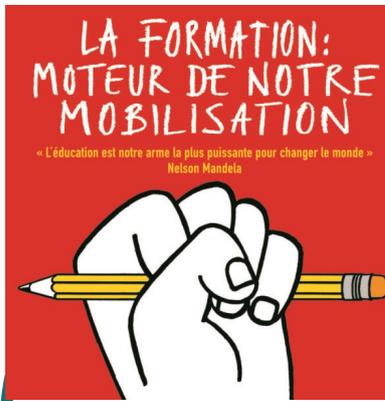
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1648>

<p>DEMANDE D'AUTORISATION DE CUMUL D'ACTIVITES A TITRE ACCESSOIRE AGENTS A TEMPS COMPLET OU A TEMPS PARTIEL - Décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 modifiant le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 -</p> <p>NOM-PRENOM : GRADE : BUREAU / DIRECTION / SERVICE : ADRESSE PROFESSIONNELLE : TELEPHONE : ADRESSE ELECTRONIQUE :</p> <p>DESCRIPTION DE L'ACTIVITE PRINCIPALE EXERCEE</p> <p>Fonctions exercées :</p> <p>Exercez-vous ces fonctions : <input type="checkbox"/> A temps complet <input type="checkbox"/> A temps partiel (indiquer la quotité :)?</p> <p>PROJET DE CUMUL AVEC UNE ACTIVITE ACCESSOIRE</p> <p>A - Description de l'activité envisagée</p> <p>Identité, nature et secteur d'activité de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité accessoire :</p> <p>Nature de l'activité accessoire¹ :</p> <p>Durée, périodicité et horaires approximatifs de l'activité :</p> <p>Conditions de rémunération de l'activité :</p> <p>Conditions particulières de réalisation de l'activité (déplacements, variation saisonnière de l'activité...) :</p> <p>Exercez-vous déjà une ou plusieurs activité(s) accessoire(s) ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non</p> <p>En cas de réponse positive, veuillez décrire précisément ces activités (caractère public ou privé, durée, périodicité et horaires approximatifs, etc.) :</p> <p>Informations complémentaires que vous souhaitez porter à la connaissance de l'administration :</p>	<p>DECLARATION SUR L'HONNEUR (à remplir dans le cas d'un cumul avec une activité accessoire à caractère privé)</p> <p>Je soussigné (NOM PRENOM) :</p> <p>Souhaitant cumuler mon activité principale avec une activité privée accessoire pour le compte de (nom et coordonnées de l'entreprise ou de l'organisme) :</p> <p>Declare sur l'honneur ne pas être chargé, dans le cadre de mon activité principale, de la surveillance ou de l'administration de cette entreprise ou de cet organisme, au sens de l'article L. 432-12 du code pénal.</p> <p>Fait à Le</p> <p>Signature :</p> <p>B) Avis du supérieur hiérarchique</p> <table border="1"><tr><td colspan="2">Avis du supérieur hiérarchique sur la demande de cumul</td></tr><tr><td colspan="2">.....</td></tr><tr><td colspan="2">.....</td></tr><tr><td colspan="2">.....</td></tr><tr><td>Date</td><td>Signature (identité, grade et fonctions du responsable)</td></tr></table> <p><small>Attention : en cas de changement substantiel dans les conditions d'exercice ou de rémunération de l'activité faisant l'objet de cette demande d'autorisation, il sera considéré que vous exercez une nouvelle activité, et vous devrez formuler une nouvelle demande d'autorisation.</small></p> <p>L'autorisation que vous sollicitez n'est pas définitive. L'autorité dont vous relevez peut s'opposer à tout moment à la poursuite d'une activité qui a été autorisée, si :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'intérêt du service le justifie,- les informations sur le fondement desquelles l'autorisation a été donnée apparaissent erronées,- l'activité autorisée perd son caractère accessoire.	Avis du supérieur hiérarchique sur la demande de cumul			Date	Signature (identité, grade et fonctions du responsable)	<p>Décret n° 2011-82 du 20 janvier 2011 modifiant le décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 - Articles 2 et 3</p> <p>Article 2 : Les activités accessoires susceptibles d'être autorisées sont les suivantes :</p> <p>I - Dans les conditions prévues à l'article 1er du présent décret :</p> <ol style="list-style-type: none">1° Expertise et consultation, sans préjudice des dispositions du 2° du I de l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée et, le cas échéant, sans préjudice des dispositions des articles L. 413-8 et suivants du code de la recherche ;2° Enseignement et formation ;3° Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel, ou de l'éducation populaire ;4° Activité agricole au sens du premier alinéa de l'article L. 311-1 du code rural dans des exploitations agricoles non constituées sous forme sociale, ainsi qu'une activité exercée dans des exploitations constituées sous forme de société civile ou commerciale ;5° Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale mentionnée à l'article R. 121-1 du code de commerce ;6° Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin, permettant au fonctionnaire, à l'agent non titulaire de droit public ou à l'ouvrier d'un établissement industriel de l'Etat de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide ;7° Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers. <p>II - Dans les conditions prévues à l'article 1er du présent décret et à l'article L. 133-6-8 du code de la sécurité sociale, outre les activités mentionnées au 1°, au 2°, au 3° et au 7° du I, et sans préjudice des dispositions de la loi du 13 juillet 1983 susvisée :</p> <ol style="list-style-type: none">1° Services à la personne ;2° Vente de biens fabriqués personnellement par l'agent. <p>Article 3 : Les activités exercées à titre accessoire peuvent être également :</p> <ol style="list-style-type: none">1° Une activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;2° Une mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger pour une durée limitée [...]. <p>Code pénal - Article 432-12 (extraît)</p> <p>« Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public ou par une personne investie d'un mandat électif public, de prendre, recevoir ou conserver, directement ou indirectement, un intérêt quelconque dans une entreprise ou dans une opération dont elle a, au moment de l'acte, en tout ou partie, la charge d'assurer la surveillance, l'administration, la liquidation ou le paiement, est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75000 euros d'amende [...] ».</p>
Avis du supérieur hiérarchique sur la demande de cumul												
.....												
.....												
.....												
Date	Signature (identité, grade et fonctions du responsable)											

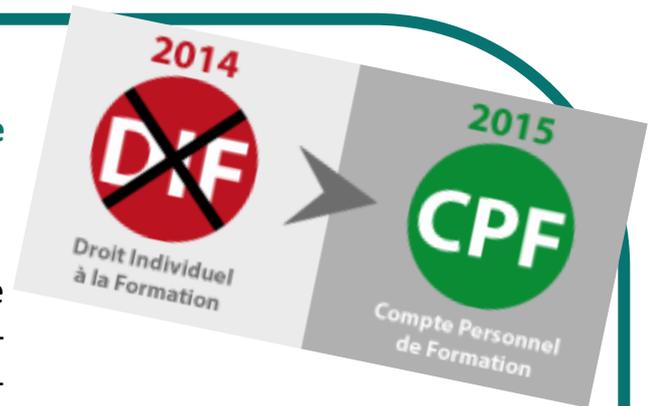
Pour télécharger ce document ci-dessus, cliquez sur :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R31728>

L'ANFH (Agence Nationale de la Formation Hospitalière)



C'est un **Organisme Paritaire Collecteur Agréé**.



IL reçoit les cotisations des établissements (2,9% de la masse salariale), assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue de l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents.

Depuis 2013, **elle** gère également les cotisations des établissements pour le **DPC** (Développement Professionnel Continu) médical.

Les établissements élaborent leur propre plan de formation qui comporte plusieurs types de formations pour les personnels : **préparation aux concours, études promotionnelles, adaptation à l'emploi, projets de services demandes individuelles** :

- **Le Congé de Formation Professionnelle (CFP)** qui est accessible à l'ensemble des agents titulaires et non titulaires. L'autorisation d'absence administrative sollicitée auprès de l'établissement employeur permet à l'agent de suivre une action de formation professionnelle de son choix.
- **Le Bilan de compétences** a pour objectif de permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations pour définir un projet professionnel ou de formation. Il est mis en œuvre, à l'initiative de l'agent sur son temps de travail, dans le cadre d'un congé spécifique : le congé pour Bilan de compétences.
- La **VAE (Validation des Acquis et de l'Expérience)** permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou une partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel. Toute personne peut entamer un "parcours VAE" à condition de justifier d'une expérience professionnelle (en tant qu'agent public, salarié, profession libérale...), bénévole (associative, syndicale...) et/ou de volontariat de trois ans en continu ou en discontinu en rapport avec le contenu de la certification visée.

https://www.has-sante.fr/portail/jcms/c_2808961/fr/developpement-professionnel-continu-dpc

A noter que pour une formation, le **temps de trajet**, s'il dépasse le temps habituel entre le domicile et le lieu de travail, peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos, ou sous forme financière : voir : **Code du travail - Article L3121-4**

La rémunération des fonctionnaires

Les fonctionnaires et personnels assimilés perçoivent un « traitement » et non un salaire.

La **rémunération des fonctionnaires** au sens large (fonctionnaires et contractuels) se compose d'une rémunération principale et, éventuellement de primes et indemnités.

La **rémunération principale** se compose **du traitement indiciaire ou traitement de base**, de l'indemnité de résidence, **du supplément familial de traitement (SFT)** et **de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)**.

Le montant du traitement est fixé **en fonction du grade de l'agent** (dans son corps) **et de l'échelon** auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

TRAITEMENT DES FONCTIONNAIRES

CORPS A

Grade
→ Échelon
→ Indice brut
(indice de carrière)
→ Indice majoré
(indice de rémunération)

CORPS B

Grade
→ Échelon
→ Indice brut
(indice de carrière)
→ Indice majoré
(indice de rémunération)

CORPS C

Grade
→ Échelon
→ Indice brut
(indice de carrière)
→ Indice majoré
(indice de rémunération)

Corps A : Niveau Bac + 3 au minimum

Corps B : Niveau Bac minimum

Corps C : Diplôme de niveau V ou V bis (CAP, BEP, Brevet des collèges) ou pas de diplômes

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12344>

<https://www.emploi-collectivites.fr/grille-indiciaire-hospitaliere>

Catégories

A B C

Filière

- Personnel administratif
- Personnel enseignant
- Personnel ouvrier
- Personnel socio-éducatif
- Personnel technique
- Praticien hospitalier
- Services de soins et médico-technique

Exemple de calcul de fiche de paie

pour une Aide-Soignante à temps plein (100%)
Formule valable pour tous les agents de la Fonction Publique



Statut : 00 TITULAIRE
Grade: 3021 AIDE SOIGNANT
Echelon: 08 Indice: 380 Temps de travail: 100/100
N° Sée.Soc.:
Nombre d'enfants pour SFT: 0

Références bancaires

Matricule :
Mme
UF:

Code Paie	Nature		Rappels	Nb ou Tx	A Pa
1001	TRAITEMENT DE BASE	1780.68	*		1 780.68
1080	PRIME SPEC SUJET AS AP	1780.68	*	10.00	178.07
1090	PRIME FORFAITAIRE AS AP	15.24	*		15.24
1188	INDEMNITE COMPENSATRICE CSG	33.77	*		33.77
1460	IND. SUJETION SPECIALE	11.25	*	13.00	146.20
1689	TRANSFERT PRIMES POINTS	-13.92	*		
---	TOTAL BRUT		*		2 140.04

Indice x Valeur du point d'indice = traitement de base

La valeur du point d'indice est fixée par l'Etat et gelée depuis 2017.

380 x 4,6860 = 1780,68

TRAITEMENT DE BASE +
PRIME SPEC SUJET AS AP
PRIME FORFAITAIRE AS AP
INDEMNITE COMPENSATRICE CSG
IND. SUJETION SPECIALE
TRANSFERT PRIMES POINTS = TOTAL BRUT

TOTAL BRUT - TOTAL COTISATIONS = NET A PAYER

Les instances...



Les instances représentatives
permettent l'expression de l'avis des personnels
par leurs représentants,
qu'ils choisissent lors des élections professionnelles.
L'expression de la Démocratie au travers
du droit Syndical

Comité Technique de l'Établissement (CTE)

C'est un **organe consultatif**, formé par des représentants du personnel. Il est tenu informé et/ou donne un avis sur tous les aspects de la vie de l'établissement, de l'organisation du travail, tel que le budget et son suivi, le projet social, les horaires, les roulements, la formation professionnelle, le bilan social, les critères de répartition des primes, les créations, suppressions, transformations des services, les plans de redressements soumis à l'ARS (Agence Régionale de Santé)... Le **CTE** est informé de la situation budgétaire, des effectifs de l'établissement et du Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens. Il est composé de représentants.e.s du personnel élu.e.s lors du scrutin du 4/12/2014, des membres de la direction de l'établissement et d'un représentant de la CME (Commission Médicale d'Établissement).

Il se réunit une fois par trimestre et parfois plus en cas de situation exceptionnelle (incendie, réorganisation des services etc..).

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france/elections-pro/quest-quun-comite-technique>

Le Conseil de Surveillance et le Directoire

Suite à la mise en place de la Loi HPST (loi Bachelot), le Conseil d'Administration a disparu des établissements relevant du Code de la Santé Publique (les hôpitaux). Il a été remplacé par un Conseil de Surveillance.

Ce Conseil de Surveillance est formé par une quinzaine de personnes répartis en 3 catégories : des représentant.e.s :

- ⇒ des collectivités territoriales,
- ⇒ des usagers,
- ⇒ du corps médical et des personnels hospitaliers.

IL se prononce sur les orientations stratégiques de l'établissement et exerce un contrôle permanent sur la gestion et la santé financière de l'établissement.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022078754&categorieLien=id>

Les Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL) et Départementales (CAPD)

Elles sont composées, à parité, de représentant.e.s du personnel et de l'administration.

Elles donnent un avis sur toutes les questions individuelles concernant les personnels tels que : la titularisation, l'avancement d'échelon et de grade, la notation et la discipline.

Dans chaque établissement, les agents sont répartis dans 10 Commissions (CAPL), selon leur corps (A, B, C) et leur catégorie (techniques, soignants/ sociaux, administratifs...).

Cette **CAPD** statue aussi en Commission de Réforme : validation des accidents du travail (AT), maladie, handicap,...

Elle siège également en conseil de discipline. Et désormais, se rajoutent les **CCP** (Commissions Consultatives Paritaires) pour les agents contractuels.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france/elections-pro/quest-quune-commission-administrative-paritaire>

Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

C'est une **instance décisionnaire** très importante.

Le **CHSCT** a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents de l'établissement, mais aussi des salariés des entreprises extérieures, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Il analyse les risques professionnels et contribue à leur prévention.

Il dispose du pouvoir :

- ⇒ de faire respecter la loi en la matière, vis-à-vis de l'employeur qui a une obligation de sécurité de résultat envers les agents.
- ⇒ d'organiser des enquêtes, proposer, imposer des mesures nécessaires pour améliorer les conditions de travail.

Il analyse le bilan social de l'établissement.

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/fonction-publique/fonction-publique-france/elections-pro/quest-quun-comite-dhygiene-de-securite-et-des-conditions-de-travail>



La retraite

Les fonctionnaires de la Fonction Publique Hospitalière sont affiliés, à titre principal, à la **Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Territoriales (CNRACL)** et, à titre additionnel, à la **Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)**.

Une **durée minimum de 15 années de cotisation** est requise pour prétendre à un droit à la retraite.

Pour obtenir une **pension de retraite maximale** ou **à taux plein** (75 % du traitement de base sur les 6 derniers mois), outre les conditions d'âge (57 ans pour les agents de catégorie active et 62 ans pour les sédentaires), **il faut avoir validé entre 167 et 172 trimestres d'assurance retraite**. Sont intégrés dans ce décompte de trimestres : les périodes de services effectives pendant la carrière, comme titulaire ou comme stagiaire, les interruptions d'activité (maternité, congé parental...) et les bonifications (trimestres qui se rajoutent gratuitement en plus de ceux effectués).

Ces conditions s'appliquent à l'ensemble des agents hospitaliers, infirmières, administratifs, techniques, aides-soignantes, sages-femmes...

Pour les agents sédentaires, ce nombre dépend de votre année de naissance. Par exemple, si vous êtes né en 1958, vous pourrez partir au plus tôt à 62 ans et devrez justifier de 167 trimestres de services pour toucher une retraite à taux plein.



Pourquoi venir voir ses représentants du personnel pour ses démarches retraites ?

- ◆ On a qu'une retraite dans la vie, qui est propre au parcours de vie de chaque personne,
- ◆ Nous connaissons les textes qui régissent les droits à la retraite,
- ◆ Nous vous accompagnons pour faire vos demandes auprès de la direction,
- ◆ Nous apprenons et transmettons cette expérience au suivant.



Pour en savoir plus, venez vous renseigner auprès d'un représentant du personnel de la **CGT du CHAN** :

local au sous-sol 1 bâtiment principal,

ou par téléphone au **04 75 67 35 11** ou **06 38 04 87 99**,

ou par mail : **cgt.channonay@gmail.com**

La Qualité de vie au travail



Depuis les années 2000, l'hôpital subit une **accumulation de réformes**, en passant par la Tarification à l'activité (T2A). Ce qui a fortement dégradé la réalité du travail des soignants auprès des patients.

Cette « désorganisation organisée » **transforme l'hôpital en usine à soins** :

- ⇒ **elle** accentue les **accidents de travail**,
- ⇒ **elle** amplifie la **charge de travail** des personnels,
- ⇒ **elle** entraîne des **dysfonctionnements** chroniques dans les établissements.

Elle crée un grave conflit intérieur chez le personnel :

- ⇒ management basée sur la polyvalence, la flexibilité, le flux tendu et le travail à la chaîne, en opposition avec le respect du soin.
- ⇒ management déconnecté de la réalité du travail : « on compte ce que l'on soigne », avant « on soignait sans compter ».

Toutes ces **charges de travail, physiques et psychologiques**, provoquent un épuisement professionnel.

L'Etat nous berne ainsi que la Direction

Sur le **CHAN**, l'organisation majoritaire a voté pour un **Audit** alors que la CGT voulait une **Expertise** :

- ⇒ **Pour une Expertise**, ce sont les **représentants du personnel du CHSCT** qui décident **seuls**, par un vote à la majorité des membres présents, de la désignation du cabinet dans le cadre d'un recours à une expertise sans appel d'offres de l'employeur.
- ⇒ **Pour un Audit**, c'est la **Direction** qui choisit le cabinet auditeur, ainsi que les services qu'elle souhaite auditer.

**A ce jour,
notre qualité de vie au travail
s'est-elle améliorée ?**



Nos objectifs pour les 4 années à venir

- ⇒ **Revoir les effectifs services par services en Equivalent Temps Plein (ETP) et non en nombre d'agent comme actuellement. Ceci se ressentira sur les week-end et les départs en vacances car il devrait y avoir plus d'agents dans les services.**
- ⇒ **Que chaque agent puisse bénéficier de 3 semaines de congés consécutifs s'il le souhaite.**
- ⇒ **Que soit respecté les cycles de travail et le protocole établi afin d'avoir une qualité de vie au travail et de moins s'épuiser.**
- ⇒ **Pouvoir d'achat : Supprimer les 48/72h de délais du protocole dérangement quand un agent revient sur un jour de repos, et qu'il soit rémunéré en heures supplémentaires , suite à l'annonce du gouvernement de la défiscalisation à partir de novembre 2019.**
- ⇒ **Revoir les effectifs de l'UHCD car 14 patients pour un IDE et un AS, c'est insuffisant.**
- ⇒ **Revoir les effectifs et la charge de travail de l'accueil des urgences (ASH, AS, IAO, Agent polyvalent et encadrement).**
- ⇒ **Qu'une vraie réflexion soit faite autour des secrétariats sur leur charge de travail et les moyens mis à disposition pour la formation et l'accompagnement des nouveaux arrivants et remplaçants.**
- ⇒ **Que la Direction applique et assume les propositions de l'audit du bloc afin que les agents trouvent enfin une qualité de vie au travail.**
- ⇒ **Appliquer et respecter la trajectoire pour un patient (ex : SSR).**
- ⇒ **Que les postes hôteliers en EHPAD soient permanents.**
- ⇒ **Revoir les effectifs des Agents de Services Hospitalier (ASH) pour assurer le Bio Nettoyage dans chaque service hospitalier du lundi au dimanche sur le CHAN.**

Le service public

Jamais notre système de santé n'avait subi d'attaques aussi puissantes.

Depuis plusieurs années, l'activité hospitalière augmente de 5% par an, alors que les taux d'augmentation des budgets n'évoluent que de 2% à 2.5%.

SOS HOPITAUX DE CAMPAGNE



Ces derniers budgets ne permettent même pas de maintenir les effectifs existants. Les plans successifs d'investissements aidés (« Hôpital 2007 », « Hôpital 2012 ») ont provoqué un endettement massif, l'hôpital se voit imposer **440 millions d'euros** «d'effort» alors que rien n'est fait pour régler cet endettement... Et les établissements de Santé et d'Action seraient contraints de participer à cette casse et à ce démantèlement. Mais n'avons-nous pas déjà assez donné ?

Pour les usagers de notre secteur sanitaire et social :

- 1) L'arrêt des réformes qui restructurent, démantèlent et occasionnent des fermetures de services et d'établissements (MAP, RGPP).
- 2) Une offre de **soins de proximité** en fonction des besoins de la population :
 - ⇒ Le remplacement des Agences Régionales de Santé (ARS) par des Chambres Territoriales de Santé afin d'organiser une vraie démocratie sanitaire et sociale de proximité.
 - ⇒ L'arrêt des restructurations en cours et le renforcement de l'existant.
 - ⇒ La réouverture des services fermés pour raisons financières.
- 3) Un Hôpital Public, pivot de notre système de santé :
 - ⇒ L'abrogation de la loi Hôpital Patients Santé et Territoires et de la T2A.
 - ⇒ La cessation du conventionnement par la Sécurité Sociale des établissements de santé privée à but lucratif.

La CGT revendique :

Pour les professionnels de notre secteur sanitaire et social :

- ⇒ Reconquérir les dizaines de milliers d'emplois qualifiés perdus.
- ⇒ Mettre en place un plan urgence Emploi/Formation (P.U.E.F.).
- ⇒ Revaloriser le Statut de la Fonction Publique Hospitalière.



Au niveau de la Retraite

Propositions de la CGT :

- ⇒ Garantir des Retraites avec au moins 75% du dernier salaire. Pas de Pension inférieure au SMIC !
- ⇒ Rétablir l'indexation des pensions sur les salaires et rétablissement de la péréquation (=restitution dans les pensions des Retraité.e.s des améliorations de carrière des actifs/ves.
- ⇒ Revenir à un droit effectif au départ à partir de 60ans à taux plein pour toutes et tous = sans décote.
- ⇒ Intégrer à partir de 18ans toutes les périodes d'études; de formation, d'apprentissage, de chômage ou d'activité professionnelle.
- ⇒ Reconnaître la pénibilité en améliorant les conditions de travail et en réduisant le temps de travail. Instaurer un vrai suivi post-professionnel.
- ⇒ Etendre l'accès de la catégorie active qui ouvre le droit à un départ anticipé à taux plein en tenant compte des facteurs d'exposition définis par la CGT.
- ⇒ Assurer les moyens de financement en développant l'emploi statutaire public, en augmentant les salaires et en intégrant les primes, en réaffectant une partie des richesses sur le travail, en dégageant des ressources supplémentaires des revenus financiers.
- ⇒ Le maintien de la Retraite par répartition.
- ⇒ Maison commune des Régimes de Retraite ; solidariser les régimes et les salarié.e.s, faire appliquer le socle commun, programmer le financement de la répartition et conforter la solidarité intergénérationnelle.

Les 12 critères de pénibilité retenus par la CGT :

- Manutention et port de charges lourdes.
- Contraintes posturales et articulaires
- Vibrations.
- Exposition à des produits C.M.R (cancérogènes, mutagènes, reprotoxiques).
- Exposition aux poussières et fumées.
- Exposition à des températures extrêmes et aux intempéries.
- Exposition aux bruits intenses.
- Rayonnements ionisants.
- Travail de nuit.
- Travail alterné, décalé, posté en discontinu, par relais en équipe alternante.
- Longs déplacements fréquents.
- Gestes répétitifs, travail de chaîne, cadences imposées.

Plus 3 critères spécifiques à la Fonction Publique :

- Expositions à des risques de contamination biologique.
- Risques d'agressions physiques et psychiques.
- Lieux d'intervention dangereux (routes, incendies,...)

J'existe, donc j'agis.

Je rejoins la CGT.



**Je suis syndiqué,
pourquoi pas vous ?**

**la
cgt**



Au niveau de la Formation Professionnelle

La CGT revendique :

⇒ Le **droit à la formation continue**, générale et professionnelle, accessible à toutes et tous, **sur le temps de travail et rémunérée** comme telle, avec le maintien de l'ensemble des éléments de rémunérations durant toute la Formation.

Cela passe par un Droit élargi à la Formation Professionnelle débouchant sur l'évolution régulière de sa qualification et sa reconnaissance permanente.

⇒ Au minimum, que **10% du temps de travail** soit consacrés à la **Formation Professionnelle Continue**.

⇒ Une **augmentation** des tarifs de **remboursement des frais** liés aux déplacements, repas et hébergements, correspondant à la réalité du coût de la vie.

⇒ L'amélioration de la législation en matière de Formation Professionnelle Continue autour des dispositifs :

- des droits collectifs,
- des droits individuels,
- du développement de la professionnalisation,
- des garanties d'une Sécurité Sociale Professionnelle.

SANS LA CGT....



AVEC LA CGT....

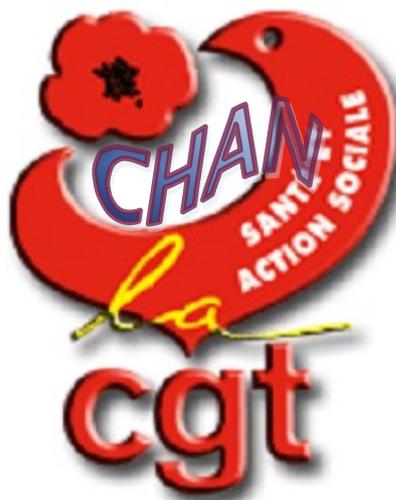


Au niveau de la "gestion des Accidents"

La CGT revendique :

- ⇒ L'obligation du passage en Commission de Réforme de tous les Accidents de Service et de Trajet.
- ⇒ Des moyens pour mettre en place une réelle politique de prévention.
- ⇒ Des moyens pour le fonctionnement :
 - des CHSCT (Comité d'Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail),
 - des Commissions de Réforme,
 - ainsi que le **nombre d'heures nécessaires** aux mandaté.e.s pour remplir leur mission.
- ⇒ Un **suivi des Agents** et prise en compte de l'exposition aux risques...
- ⇒ Le **reclassement** professionnel des **salarié.e.s inaptes** sur leur poste sans perte de salaire, ni remise en cause de la catégorie active, avec si besoin, la mise en place d'une Formation.
 - La demande de Retraite pour Invalidité ne doit être demandée que lorsque l'Agent est reconnu inapte à toutes fonctions de façon absolue et définitive.
- ⇒ La **reconnaissance de la pénibilité** avec un véritable dispositif de départ anticipé à la Retraite.





Fonction Publique Hospitalière



Contacts : Email : cgt.channonay@gmail.com

Tel : 04 75 67 35 11 Portables : 06 38 04 87 98/99

Local CGT sous-sol 1 bâtiment principal

Site internet : <http://cgtchannonay.wix.com/cgtchannonay>