

# Bulletin Fédéral



Infos actualités fédérales sur Site Internet : [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr) - E-mail : [com@sante.cgt.fr](mailto:com@sante.cgt.fr)

## On se rebiffe !

Pendant que le patronat des transports manipule, menace et manifeste contre le « poids » de la fiscalité et le retrait de l'écotaxe, dans le même temps, il déclare la guerre au congé de fin d'activité à 57 ans. A l'appel d'une intersyndicale CGT/CFDT/CFTC/FO/CFE-CGC, les salariés routiers, mobilisés notamment le 13/12/2013, viennent d'arracher par la lutte l'augmentation des cotisations de 2% à 2.8% pour assurer la pérennité de ce système. Quand les salariés s'unissent sur leurs revendications, les vrais responsables sont contraints de passer à la caisse !!

Mais les salariés ne sont pas dupes de l'augmentation croissante des inégalités sociales, et le gouvernement, au nom de l'austérité, s'apprête à rehausser la TVA début 2014, qui est l'impôt le plus injuste et le plus inégalitaire qui soit !...

De nombreux citoyens, salariés, retraités et militants descendent dans la rue pour réclamer une justice fiscale et un bien-être social pesant sur une meilleure répartition des richesses créées. Et quand la CGT dénonce les retraites chapeaux des dirigeants, notamment à PSA, c'est bien le profond sentiment de ras le bol des citoyens face à ces injustices qui a contraint Philippe Varin à renoncer à la sienne !

La question des salaires et du pouvoir d'achat fait partie des préoccupations majeures de chacun d'entre nous, alors continuons à mettre notre grain de sel dans les débats sur la fiscalité que le Ministre est en train d'ouvrir. A l'approche de l'année 2014, qui, dans nos secteurs sanitaires et sociaux s'annonce comme une nouvelle année de coupe budgétaire, il nous faut aussi poursuivre les enjeux sur la protection sociale, seul garant de la cohésion sociale et d'un système solidaire. A souligner en cette fin d'année, les résistances et mobilisations de la CGT ont payé : les urgences de Wattrelos (59) ne fermeront pas, le démantèlement du service d'urgence de l'Hôtel-Dieu (APHP Paris) a été stoppé et des négociations ont été engagées.

**Dénoncer les inégalités, gagner la bataille des idées selon laquelle la justice sociale est réalisable et que l'argent existe en France, c'est faisable ... Nous le faisons et nous continuerons à le faire !**

Numéro

2013/30

Lundi 9 décembre 2013

## SOMMAIRE

- ✓ Négociations dans la branche UNIFED : nous ne négocierons pas la précarité ! Page 2
- ✓ Conseils des Prud'Hommes : leur remise en cause serait une attaque grave à la démocratie Page 3
- ✓ Propositions CGT création filière médicale maïeutique Titre IV FPH Page 4-5
- ✓ CCNT66 : Compte-rendu CGT de la Commission Paritaire de Négociation du 27/11/ 2013 Page 6
- ✓ CCNT51 : Compte rendu de la bilatérale FEHAP du 27 /11/2013 Page 7
- ✓ Lutte des ambulanciers de Chalons-en-Champagne : déterminés et unis Page 8

Périodicité : Hebdomadaire  
N° 2013/30 - Lundi 9 décembre 2013

Imprimé par nos soins

Fédération Santé  
Action Sociale

263, rue de Paris 93515 Montreuil CEDEX  
Directeur de Publication : Bruno JARDIN  
N° commission paritaire : 0707 5 06 134

FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE

263, rue de Paris, case 538 • 93515 Montreuil Cedex • Télécopie : 01 48 57 56 22

## Négociations dans la branche UNIFED

(Union des Fédérations d'Employeurs du non lucratif sanitaire médico-social et social) Croix-Rouge, FEHAP, FEGAPEI, SYNEAS et UNICANCER

### ***Nous ne cautionnerons pas la précarité !***

***Nous avons à faire à des employeurs très pressés qui essaient d'imposer un rythme frénétique de négociations "tous terrains". Pour la plupart, ce ne sont que les transcriptions d'obligations légales sans « valeur ajoutée de la branche ». Trois thématiques sont à l'ordre du jour dans le même temps : la santé au travail, le contrat de génération et le temps partiel.***

C'est sur ce dernier thème que le rythme est devenu carrément expéditif, compte-tenu des obligations légales au 1er janvier 2014. Cette négociation est directement liée à l'entrée en vigueur de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2012, issue de l'A.N.I. du 11 janvier 2013 signé par la CFTD, CFTC et CFE-CGC.

L'introduction d'un seuil de 24 heures pour le temps partiel pourrait constituer une mesure positive si la loi ne prévoyait pas la possibilité de multiplier les dérogations et n'introduisait la modulation du temps de travail qui n'était pas possible pour les temps partiels depuis l'A.N.I. de 2008.

Nos employeurs se sont donc engouffrés dans ces failles en multipliant les propositions de dérogations, les personnels concernés, en baissant la majoration des heures complémentaires et supplémentaires, en multipliant les possibilités d'avenants au contrat de base. Toutes ces mesures d'adaptation étant proposées pour « éviter d'être contraints de faire appel à des prestataires extérieurs » plus souples, compte-tenu des besoins des établissements et services.

### ***Face à ces "blitz-négociations", la CGT a développé ses propositions :***

- ☒ ***Le contrat de 24 heures doit être la règle, les dérogations devant être de rares exceptions très encadrées.***
- ☒ ***Dans tous les cas, le salarié doit pouvoir franchir le seuil des 200 heures trimestrielles et 800 heures annuelles pour pouvoir garantir ses droits à la retraite et maladie.***
- ☒ ***Toute heure complémentaire ou supplémentaire doit être majorée à 25% puis à 50%, comme le préconise la Cour de justice européenne.***

***L'UNIFED, c'est 19 000 établissements, et 700 000 salariés. 155 000 dans le sanitaire, 130 000 dans le social, 360 000 dans le médico-social, 46 000 autres. Y sont acteurs patronaux les employeurs des conventions et accords CCNT 66, CCNT 51, CHRS, Croix-Rouge et CLCC.***

Le projet d'accord issu de la séance de négociation du 22/11/2013 est bien loin du compte avec des temps de dérogations à 2 heures pour un bien trop grand nombre de métiers, et aussi un temps de 14 heures possible pour tous, qui ne garantit même pas l'accès aux droits sociaux minimums. Il faudrait au moins 16 heures hebdo pour cela !

Devant ces propositions inacceptables, la CGT prendra toutes ses responsabilités et engagera l'ensemble des autres organisations de salariés à faire de même, en sachant que celles qui ont condamné l'A.N.I. de janvier sont majoritaires au sein de l'UNIFED : **CGT : 31,39%, FO : 13,42%, SUD : 8,99%.**

Les employeurs de l'UNIFED doivent revoir leur copie, ou ne pas avoir d'accord dérogatoire !

***La CGT continue de demander l'ouverture de négociations sur la reconnaissance de la pénibilité et sur le financement du dialogue social de la branche.***

***Notre revendication de convention collective unique et étendue de « haut niveau » reste le fil rouge de toutes nos négociations.***



## CONSEILS DES PRUD'HOMMES :

# Leur remise en cause serait une atteinte grave à la démocratie

Les attaques incessantes pour défaire les conseils des Prud'hommes ne datent pas d'aujourd'hui. En 2008 déjà, le Président Sarkozy remettait en cause cette juridiction par le biais de différents mécanismes :

- *Sarkozy et ses sbires ont déjà repoussé de deux ans la tenue des élections prudhommales, de décembre 2013 à décembre 2015. Le gouvernement Hollande s'inscrivant fidèlement dans la même logique procéderait donc à sa suppression. La Droite en rêvait, le MEDEF n'osait y croire, le PS le ferait !*

- *La réforme de Madame Dati, Ministre de la Justice à l'époque, a supprimé 63 conseils de prud'hommes sur 271 et a également encadré strictement le temps autorisé pour la rédaction des jugements, l'étude des dossiers... de manière à restreindre considérablement les outils de travail des juges prud'hommaux ;*

- *L'installation du vote électronique sur Paris a eu pour conséquence qu'aucune organisation syndicale ne pouvait contrôler les votes exprimés ;*

- *La non facilité d'accessibilité aux bureaux de vote pour les travailleurs...*

Aujourd'hui, l'enjeu est pire ! M. SAPIN, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social a l'intention de poursuivre la funeste tâche en remettant en cause l'élection des juges par les salarié-e-s. La libéralisation rampante de l'institution juridique qui est à l'oeuvre finira par rendre obligatoire l'intervention des avocats libéraux, comme c'est le cas depuis les années 80 pour la saisine de la cour de cassation. L'interdiction faite aux défenseurs syndicaux de saisir eux-mêmes la Cour de Cassation pour les salarié-e-s a considérablement augmenté le coût de la justice, empêchant de fait l'accès au droit à quantité d'entre eux, le coût des avocats plaidant devant la Cour de Cassation s'élevant à plusieurs milliers d'euros...

C'est déjà le gouvernement socialiste de l'époque qui avait cédé aux pressions des avocats et leur avait laissé le monopole du mémoire écrit à produire... Bon nombre de militants syndicaux avaient fait aussi bien et à moindre coût auparavant ! Aujourd'hui, plutôt que de

manoeuvrer pour tuer la démocratie, le gouvernement serait bien inspiré d'abroger le paiement des 35 euros demandés aux salarié-e-s pour entamer une procédure devant le Conseil des Prud'Hommes !



Si l'élection des conseillers était annulée, on se retrouverait dans la même situation qu'en 1894 lors de l'élection de la Sécurité Sociale. En effet, à cette époque, le paritarisme a été remis en cause ainsi que l'élection des juges par les salarié-e-s. C'est une libéralisation de l'institution juridique car bientôt, il faudra avoir des avocats libéraux pour se défendre ! (Rappelons-nous la refonte des statuts des avocats en Cour de Cassation).

**Atteintes à la démocratie, atteintes à la représentativité : Dans les TPE, le 28 novembre 2012 et le 12 décembre 2012, la CGT est placée 1ère organisation syndicale avec 29,54 % des voix, devançant de plus de 10 points la CFDT.**

**Aujourd'hui, le Gouvernement veut s'attaquer à la désignation démocratique des juges des Conseils de Prud'Hommes. Notre syndicat CGT ne serait-il pas "trop" représentatif aux yeux de certains ?**

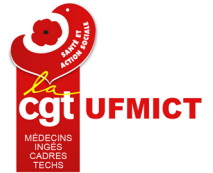
La manoeuvre consistant à supprimer l'élection sous un prétexte économique (on économise donc en faisant reculer la démocratie !) ne vise t'elle pas plutôt à favoriser encore les organisations syndicales "réformistes", car les critères d'attribution des postes de conseillers prud'hommaux, si elle repose sur la fameuse mesure de la représentativité retenue dans le cadre de l'accord scélérat ANI, favoriserait largement la CFDT et la CFTC notamment. On verrait ainsi ces deux syndicats, pourtant arrivés très loin derrière la CGT lors des élections prud'hommales de 2008, reprendre par ce tour de passe-passe des dizaines de postes dans les CPH à la CGT.

**La CGT exige le maintien des élections prud'homales pour respecter le principe de la représentativité, la démocratie et la défense de toutes et tous les salarié-e-s par les salarié-e-s !**



## PROPOSITIONS CGT

# CRÉATION FILIÈRE MÉDICALE MAÏEUTIQUE TITRE IV FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE



Comme nous le constatons depuis plusieurs années, il est temps de donner de la lisibilité au corps des sages-femmes à l'intérieur du Titre IV. Pour cela, la CGT propose la création d'une filière médicale maïeutique qui soit bien différente de la filière soins et clairement identifiée médicale, afin de permettre aux sages-femmes d'exercer pleinement leur art conformément à leur Code de déontologie, et dans le juste cadre défini par le Code de la Santé Publique.

- Il est créé dans la Fonction Publique Hospitalière, une cinquième filière appelée **Filière Médicale Maïeutique**.

- L'ensemble du corps de sages-femmes est dans cette filière (doit-on faire une exception pour les SF enseignantes à l'Université ? – Peut-on envisager une bi appartenance ESR/ FPH ? Un temps partiel dans le Titre 2 et un temps partiel dans le titre 4 ?)

- Un seul grade dans ce corps (pas de hiérarchie entre professions médicales).

- Déroulement de carrière linéaire, sans barrage.

- Durée de la carrière 30 ans

- Création d'un échelon temporaire de coordination fonctionnelle et médicale. Cet échelon temporaire sera assumé pour trois ans renouvelables une seule fois, par les sages-femmes ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans le corps, sur proposition de la CAP compétente au Directeur général de l'établissement.

- Niveau hiérarchique : Catégorie A de la Fonction publique.

- Caisse de retraite CNRACL : catégorie active pour l'ensemble du corps

- Commission administrative paritaire spécifique.

- Hiérarchie administrative : Direction des affaires médicales

- Recrutement par concours sur titres (diplôme d'État national grade Master ou supérieur) par la DAM sur avis de la (ou des) sages-femmes coordonnatrices de l'établissement et de la CME.

- Représentation en CME : un représentant pour 10 ETP.

- Plan de formation : le DPC maïeutique sera spécifique. Il sera présenté en CTE et en CME. Le DPC est financé par l'ANFH sur les fonds des personnels du Titre IV. Les formations Fédération de la Santé et de l'Action Sociale doctorantes seront assurées afin de permettre l'accès à la recherche et à l'enseignement universitaire.

- Durée du temps de travail : 35h hebdomadaires

dont 20% de temps dédié pour des missions d'intérêt général (tutorat, recherche, sexualité et contraception dans les écoles et collèges... ex : temps FIR...)

- Responsabilité :

- Une sage-femme coordonnatrice est responsable d'une structure interne du pôle nommée « unité » ou « filière physiologique ».

- Une sage-femme coordonnatrice est nommée pour l'organisation fonctionnelle des sages-femmes exerçant en dehors de l'Unité physiologique.

Les sages-femmes exercent également leur art dans la surveillance des grossesses dites "à haut risque" ainsi que dans le suivi du travail de ces parturientes. Cela nécessite deux voies distinctes dans les hôpitaux. Les sages-femmes d'un établissement pourront exercer à tour de rôle dans ces deux secteurs des services de Gynécologie-Obstétrique.

## Unité ou filière physiologique dans les pôles de maternité

**Ce sont des parcours de soins fléchés dans les hôpitaux. C'est surtout le premier recours hospitalier.**

Y sont adressées pour le suivi complet de leur grossesse (consultations- échographies- bilans prénataux, préparation à la naissance...) les patientes enceintes ne présentant pas de pathologie antérieure à la grossesse et ne présentant pas de pathologie liée à la grossesse en cours ; les parturientes au moment de l'accouchement pré visiblement eutocique. Ces unités de naissance physiologiques sont accolées au plateau technique de la maternité (Bloc chirurgical- salle de réanimation néonatale...).

Les sages-femmes qui sont formées au dépistage des pathologies, auront à coeur de transférer leurs patientes en cas de complication pendant la grossesse à un médecin spécialiste en Gynécologie Obstétrique et pendant le travail sur le plateau technique où le médecin spécialiste de garde les prendra en charge avec une équipe dédiée à la pathologie.

Ces unités sont dirigées sur le plan fonctionnel par une sage-femme coordonnatrice, en lien avec le pôle pour ce qui concerne la gestion financière et le projet global de service. Les sages-femmes y sont autonomes sur le plan de leur exercice professionnel. Conformément à leur code de déontologie, les sages-femmes ne pourront suivre en cours de travail plus de deux parturientes à la fois, ce qui induit une révision des décrets de périnatalité de 1998. Y sont également adressées les patientes qui bénéficient d'un suivi de prévention gynécologique et de contraception, ainsi que les patientes nécessitant une rééducation uro-génitale post accouchement.

### Ces suivis sont dans le cadre légal des compétences médicales des sages-femmes.

Ces « unités » ou « filières » disposent de lieux, d'équipements et de personnel dédiés en nombre suffisant.

## Salaires

*La revendication repose sur la constatation que les Ingénieurs hospitaliers, Bac+5, profession essentiellement masculine, a une grille de salaire supérieure à celle des sages-femmes, profession essentiellement féminine. Le crantage historique des professions de soins ne permet pas la revalorisation attendue par les sages-femmes hospitalières dans le cadre de la prise en compte du caractère médical de leur profession.*

### Nous pensons que cette comparaison illustre bien l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, y compris dans la Fonction Publique.

Tenant compte des responsabilités médico-légales des sages-femmes, nous demandons un Indice Majoré de début de carrière à 2 fois l'indice minimum de la FPH : **IM 604** et un Indice majoré terminal équivalent à celui des ingénieurs principaux hors classe : **IM 1058**.



### Nos propositions sont les suivantes :

**30 ans de carrière linéaire, sans barrage pour l'ensemble du corps. Disparition des grades d'encadrement**

**Création d'un échelon temporaire de coordination. Un seul corps.**

**Echelon 1 : IM 604**

**Echelon 11 : IM 1058**

**De l'échelon 1 à 4 : passage tous les deux ans**

**De l'échelon 4 à 8 : passage tous les 3 ans**

**De l'échelon 8 à 11 : passage tous les 4 ans**

**Evolution salariale de + 50% après 12 ans de carrière - 6° échelon IM 906.**

**Echelon fonctionnel temporaire de coordination :**

**+ 30 points d'indice**

**(pris en compte pour le calcul de la retraite)**

## Propositions de grilles salariales

Ech 1 IM 604	Durée 2 ans
Ech 2 IM 654	Durée 2 ans
Ech 3 IM 704	Durée 2 ans
Ech 4 IM 755	Durée 3 ans
Ech 5 IM 802	Durée 3 ans
Ech 6 IM 906	Durée 3 ans
Ech 7 IM 956	Durée 3 ans
Ech 8 IM 982	Durée 4 ans
Ech 9 IM 1018	Durée 4 ans
Ech 10 IM 1043	Durée 4 ans
Ech 11 IM 1058	

**Echelon fonctionnel temporaire + 30 points IM 1088**

Montreuil, le 29 novembre 2013



En ouverture de la séance, la présidence est assurée par la FEGAPEI. Lecture est faite par la CFE/CGC d'une déclaration liminaire portant sur la réponse scandaleuse des organisations syndicales patronales à la demande de négociation des avenants prévus ce jour là.

Le relevé de positions de la CNPN du 25 octobre 2013 est validé, après demande de modification de SUD, FO, CFDT, CGT.

1) Suspension de séance à la demande des organisations syndicales de salariés :

Au cours de la suspension de séance, toutes les organisations syndicales de salariés s'entendent sur le fait que le dossier prévoyance ne doit pas faire l'objet d'un traitement purement financier dans l'urgence, visant à la baisse rapide des prestations. La primauté doit être donnée à l'étude des causes de la sinistralité au travers de la CNPTP, puis aux réponses politiques en termes de négociations sur la santé au travail et la pénibilité à prendre en CNPN.

Il est impératif de prendre le temps nécessaire pour faire aboutir ces travaux préalables à la négociation. Les propositions d'avenants (Formation des personnels recrutés sans qualification et intégration de nouveaux métiers) faites lors de la séance du 25.10.2013 doivent être réintroduites à l'ordre du jour.

2) Suspension de séance à la demande des organisations syndicales employeurs.

3) Reprise des travaux :

Lecture par la CGT d'une déclaration intersyndicale (FO SUD CGT) (<http://www.sante.cgt.fr/Commission-Nationale-Paritaire-de-1190>). Les organisations syndicales patronales « bottent en touche » et disent qu'elles n'ont pas de mandat pour négocier sur les avenants proposés (formation des salariés sans qualifications et intégration des nouveaux métiers) sauf à négocier dans un cadre plus large de refonte globale de la CCNT66. Les organisations syndicales de salariés indiquent qu'elles réinscriront ces points, comme celui de la politique salariale, aux ordres du jour des CNPN à venir. Nous n'en resterons pas là !

Les employeurs sont en revanche amenés à accepter les propositions des organisations syndicales de salariés quant à l'approche sur la Prévoyance : le travail se fera d'abord sur la causalité par le biais d'une étude qui pourrait être diligentée au travers de la CNPTP.

A la suite viendront les négociations sur l'ensemble de la thématique lors des CNPN, un travail prévu sur plusieurs mois afin d'être sérieusement éclairé. Un point régulier sera fait lors des prochaines CNPN.

4) Revalorisation de la valeur du point :

La DGCS aurait donné un accord verbal sur l'avenant 326, portant ainsi la valeur du point à compter du 1er avril à 3,76 euros au lieu de 3,74 actuellement.

5) Complémentaire santé :

En préalable, les organisations syndicales de salariés interrogent les organisations patronales afin de connaître l'enveloppe accordée par la DGCS : cette négociation n'a de sens que si nous connaissons les moyens alloués. Absence de réponse si

ce n'est que cela fera l'objet de tractations avec (DGCS).

Le cabinet ARRA Conseil commence alors une explication très technique à partir de trois scénarii sur la base du panier de soins (25, 30, 35 €).

Les employeurs sont pressés de voir aboutir ce dossier ; pour la FEGAPEI, il faudrait qu'en janvier 2014 tout soit terminé. Cela ne pourra se concrétiser que par un accord de haut niveau. Les organisations syndicales hostiles à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sont majoritaires dans la CCNT 66 (CGT : 32,73%, FO : 11,30% et SUD : 11,70%), les employeurs devraient en tenir compte...

A la demande des organisations syndicales de salariés, les employeurs feront parvenir au plus tôt avant le 18 décembre les états des lieux qu'ils ont fait faire pour servir de trame au projet.

Rappel :

Pour la CGT, la mise en place d'une couverture complémentaire santé (dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel de Janvier 2013) favorise un désengagement de la sécurité sociale en faveur de l'assurance individuelle.

L'accord modifie le code du travail et celui de la sécurité sociale. Cette orientation libérale accentue la fragilisation de notre modèle social et de notre sécurité sociale, laissant de côté des millions de jeunes, sans emplois et retraités. Néanmoins La CGT prendra toute sa place dans cette négociation obligatoire suite à la loi dite de « Sécurisation de l'emploi » afin que les salariés de la CCNT 66 et leur famille puissent bénéficier de la meilleure couverture santé possible avec une prise en charge maximum par l'employeur.

6) Bilan social :

Celui-ci est donné sur table en séance. Les organisations syndicales de salariés en prennent acte et l'étudieront pour le 18 décembre 2013. Le volet formation professionnelle est en attente des informations UNIFAF.

7) Suppression des deux premiers échelons de la CCNT 66 :

Les employeurs reconnaissent que le premier échelon infra SMIC est inopérant.

Pour la FNAS FO, ce n'est pas de cela dont il s'agit mais de la suppression des deux premiers échelons de toutes les grilles de la CCNT 66.

La réponse ne se fait pas attendre, le président revient et précise qu'il n'arrive pas aujourd'hui à démarrer sur refonte globale de la 66 alors de là à négocier des avenants !!! pourtant, ils devront s'y résoudre... et ce n'est pas le fait de laisser trainer des « bruits » de possible dénonciation qui impressionnera la CGT.

Cette séance de négociation a permis de marquer le renouveau du travail en unité syndicale - dont la CGT a été maître d'œuvre - et son efficacité. Le dossier Prévoyance en a été cette fois l'illustration : les employeurs n'ont pas pu passer en force. Il faut qu'il en soit de même pour les autres revendications, sur la politique salariale en premier lieu.

8) Calendrier 2014 :

- CNPN 24 janvier 2014
- CNPN 04 mars 2014
- CNPN 28 mars 2014
- CNPN 29 avril 2014

## **A la demande de la FEHAP, nous avons répondu favorablement à la demande de bilatérale, conformément aux décisions de la CEF du 14 novembre 2013.**

Le directeur de la FEHAP a rappelé le contexte, à savoir une recommandation patronale qui s'applique depuis le 2 décembre 2012. A ce jour, participent aux négociations paritaires : CFDT, CFE CGC (et plus récemment CFTC en tant qu'observateur).

L'application de cette recommandation patronale pose problème. La FEHAP souhaite redéfinir le périmètre du socle conventionnel et que la base conventionnelle soit restructurée. Ils ont besoin d'une convention collective, il y a donc nécessité de transformer pour cela la recommandation.

Monsieur DUPUIS souhaite donc réintégrer 95 % de la convention collective par un avenant de restauration. Il rappelle la situation de blocage sur les 15 points et propose de renégocier une partie de ces 15 points, sachant qu'il y en a 5 qui bloquent. Il s'agit des jours fériés, du paiement à 100 % des heures supplémentaires, de l'avancement de l'ancienneté, de la reprise de l'ancienneté et de la prime du départ à la retraite.

Sur ses 5 points, la FEHAP propose de négocier sur la base de la proposition de l'avenant de substitution de Novembre 2012 pour lequel nous avons fait valoir notre droit d'opposition. Ce n'est quand même pas loin d'être un marché de dupes.

**Nous avons donc rappelé notre position et notre volonté de négocier, mais toutes négociations nécessitent des contreparties et sur ses 5 points, la FEHAP n'en propose pas.**

Monsieur DUPUIS rappelle que le but premier de cette recommandation est de dégager des marges de manœuvre pour maintenir l'emploi, contrairement à ce qu'il a toujours exprimé pendant la durée des négociations, puisqu'il nous disait que les marges de manœuvre dégagées serviraient à nourrir les négociations locales. Il confirme donc ce que nous avons toujours dit : cette recommandation servira à compenser les budgets insuffisants sur le dos des salarié-e-s.

Le but ne semble pas atteint puisque certains directeurs disent que l'application de la recommandation n'a pas

amélioré la situation des établissements, ce que Monsieur DUPUIS reconnaît à demi-mots.

**Nous rappelons notre demande d'une commission mixte paritaire, ce que la FEHAP refuse tout net.**

Pour la CGT : la restauration d'un dialogue social de qualité est indispensable, et ne peut se faire qu'avec l'aide d'un médiateur, et nous continuons de faire cette demande auprès des ministères.

Monsieur DUPUIS rappelle que la convention collective n'est pas étendue, de ce fait personne ne peut leur imposer. Nous voyons donc que la restauration d'un bon dialogue social est loin d'être la priorité de la FEHAP.

Nous avons rappelé nos revendications (politique salariale : pour mémoire, 4 ans de gel de salaire, prise en compte de la pénibilité, etc.) Nous comprenons bien que ce qui est important pour la FEHAP, c'est que nous retournions à la table des négociations pour intégrer l'ANI dans la convention au niveau national (négociation sur la complémentaire santé, etc.), et qu'ils peuvent difficilement se passer de la CGT au regard de notre représentativité.

**Sur ces bases, la CGT ne retournera pas à la table des négociations. Nous appelons l'ensemble des organisations syndicales à s'adresser au ministère afin d'obtenir la mise en place d'une commission mixte paritaire.**

**Pour appuyer cette démarche, nous vous invitons à signer et faire signer massivement la pétition pour le rétablissement intégral de la CCNT 1951.**



# DÉTERMINÉS ET UNIS !



L'équipe des conducteurs ambulanciers, appuyée de l'expertise diligentée par les élus CHSCT, a exprimé son mécontentement suite à un projet « transport patient » présenté par la Direction (sans concertation avec les organisations syndicales) concernant l'équipe des conducteurs ambulanciers SMUR ayant pour but de :

- regrouper les ambulanciers SMUR et le personnel pool brancardiers
- une polyvalence multiple ou grandissante
- un remodelage de leur fiche de poste.

La Direction faisant la sourde d'oreille, dénigrant son personnel et maintenant sa position malgré les différentes préconisations et alertes de l'expertise, Les agents du service SMUR ont fait bloc pour dire leur colère, les problèmes à venir dans la prise en charge des patients, les pressions subies par les médecins, le manager, la Direction : même le médecin du travail a eu connaissance de la souffrance morale qu'ils subissaient au travail.

Grâce à leur solidarité, aux membres CHSCT, aux différents acteurs rencontrés pour transformer, améliorer et/ou retirer ce projet, après les différentes interventions des médias et suite à une rencontre à l'ARS avec le Directeur de l'offre de soins, celui-ci demande au bout de 11 mois d'échanges houleux :

- l'arrêt de la mise en œuvre du projet.
- L'élaboration d'un projet spécifique et concerté pour le service des Urgences avec la nouvelle direction,
- la prise en charge des consultations spécialisées des ambulanciers SMUR,
- à l'encadrement du service des Urgences de tout mettre en œuvre pour qu'un climat serein soit retrouvé.

Le projet est dans la poubelle de la Direction, et le constat que nous faisons est :



**L'ACTION dans L'UNITÉ  
et LA SOLIDARITÉ  
ont PERMIS D'ÊTRE  
ENTENDUS !**