



CASSE DU CODE DU TRAVAIL

La FPH aussi concernée !

Paris le 18/03/2016

La Loi travail (El Khomri), au prétexte de lutter contre le chômage, s'attaque aux droits des travailleurs/ses. La jeunesse ne s'y trompe pas en la combattant. Elle paie si cher le tribut du chômage et de la précarité. Et la Fonction Publique ? Elle n'en est pas moins concernée ! S'il faut encore raison pour nous mettre tou-tes en grève et descendre dans la rue ! Pensons à nos conjoint(e)s, enfants, famille, amis... Si la digue protectrice du Code du travail tombe, nul doute que ces régressions impacteront sur le secteur privé comme public !

Le Droit du travail en première visée

Cette loi casse toute la logique de protection des travailleurs/ses, essence de son existence. Le code du travail a été instauré en 1927, notamment suite à la catastrophe de Courrières (1200 victimes). Cette loi vient changer la logique de ce code qui protège les salarié-es des logiques capitalistes et patronales. Le MEDEF se lèche les babines. Cette loi inverse les choses, redonne au patronat la main contre les droits et garanties des travailleurs/ses. Elle encouragera le chômage et ne fait que favoriser les thèses asociales du MEDEF. On connaît le résultat : chômage croissant (6 millions de chomeur/ses dont 25% de jeunes) et toujours plus de précarité chez les salarié-es. Nos gouvernements ont cédé à coup d'exonération de cotisations sociales et de casse des droits des salarié-es : baisse du coût de travail, recul des protections sociales, des retraites, et réorganisation des temps de travail.

Au nom d'une lutte contre le chômage, ils tentent d'imposer des mesures de flexi-sécurité. C'est la totale liberté sur le droit de licencier, le droit d'organiser le temps de travail, la rémunération et la sécurité des salariés. C'est la fin des grands textes protecteurs : conventions collectives (secteur privé) et statuts (secteur public). Liberté de licencier en assouplissant les conditions sur le plan juridique et sur le plan indemnitaire. Liberté d'organiser le temps de travail en tuant les 35 heures et en impulsant des modifications

sur les durées de travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle... pluriannuelle). Liberté de casser les droits de salarié-es : Salaire, garanties sociales... en négociant directement avec eux, dans une relation où ces derniers restent dans la subordination. Pour le MEDEF, il s'agit bien d'individualiser encore plus le monde du travail et de casser les solidarités qui subsistent tel que le code du travail, la protection sociale... Quelle meilleure méthode pour s'arroger encore plus les profits produits par le collectif et être assuré de renforcer son pouvoir ?

Et la FPH dans tout ça ?

Comment croire qu'une telle dégradation des droits du travail épargnera la Fonction Publique ? La Fonction Publique Hospitalière est soumise à la privatisation par les Groupements Hospitaliers de Territoires et les Groupements de coopération sanitaire qui favorisent la coopération publique / privée. Elle dépend directement du financement de la Sécurité Sociale. Nous n'échappons pas à la baisse des rémunérations (Gel de la valeur du point d'indice, modification des évolutions de carrière...), à la dégradation des conditions de vie au travail (12h, casse des accords RTT, non respects de la réglementation....). **Pourtant la peur change de camp !** Devant l'alliance de la jeunesse et des salarié-es (public/privé), l'Etat cherche à calmer le jeu en annonçant une revalorisation de 1,2% du point d'indice, l'élection présidentielle approche vite maintenant.

Mais ne vaut-on pas mieux que ça ?

Le 31 Mars ! Ne laissons plus faire !

On vaut mieux que ça !



Ce que prévoit la Loi travail et notre lecture pour la FPH - Articles qui nous concernent en premier lieu

<i>Loi El Khomri</i>	<i>Commentaires SUD</i>
Cette Loi facilite les licenciements en cas de transfert d'entreprise.	Aujourd'hui dans la FPH, faute de poste, après 3 refus de mutation, l'agent peut être licencié. Avec cette nouvelle Loi, cette procédure risque d'être assouplie.
Modulation du temps de travail ... sur 3 ans. <i>Possibilité de calculer les heures supplémentaires non plus sur le cycle de travail, mais sur une durée pouvant aller de 1 an minimum, jusqu'à ... 3 ans !!!</i>	<p>Dans la FPH, nous sommes soumis à l'annualisation du temps de travail. Avec cette mesure cela pourra être organisée de façon pluriannuelle. Cela va aggraver les situations de soldes d'heures négatives ou positives, et la gestion du temps de travail par les agents, déjà si difficile aujourd'hui.</p> <p>Dans la FPH, toute heure effectuée au-delà de l'horaire prévu au tableau de service est une heure supplémentaire, avec des limites imposées sur 7 jours (48h maximum de travail, heures supplémentaires comprises) et à l'année. Si ces mesures étaient transposées, les directions pourraient organiser des heures supplémentaires en masse qu'elles n'auraient aucune obligation de nous rendre avant 3 ans !!</p> <p>Adieu les 35h ! Bonjour les CET.</p>
Moins d'indemnités pour les malades et accidentés-es du travail licenciés-es Suppression de la visite médicale obligatoire	Cela risque de favoriser le licenciement ou la mise en retraite d'office des agents malades ou accidentés du travail. L'employeur n'est plus aucunement responsable de la santé des salarié-es
La durée de congé en cas de décès d'un proche (enfant, conjoint-e...) n'est plus garanti par la Loi	<p>Les journées de congés prévues pour des événements familiaux (décès d'un membre de sa famille), pourront être diminuées localement</p> <p>Dans la FPH, le décès d'un conjoint ou d'un proche parent donne par exemple droit à 3 jours de congés. Les directions pourront décider d'en réduire la durée, par exemple à un jour</p>
Par simple accord, on pourra passer de 44h à 46h maximum semaine	Cela va favoriser l'organisation des semaines de travail. En ligne de mire, banaliser les dimanches en jour travaillé comme les autres qui ne méritent plus une indemnisation
Les 11 H de repos obligatoires par tranche de 24h peuvent être fractionnés.	Dans la FPH, le Temps de Repos quotidien obligatoire est de 12h. C'est une occasion pour s'aligner sur le privé et passer à 11h, voire 10h, ce qui est parfois déjà le cas quand les transmissions se font sur du temps personnel. De plus ces repos pourront être fractionnés
Une entreprise peut, par accord, baisser les salaires et changer le temps de travail. La Loi instaure la notion de référendum pour contourner les syndicats.	Là aussi, la logique est de permettre d'adapter le travail et la rémunération. Si toucher au salaire de cette manière dans la FPH semble impossible, la suppression de certaines primes (ex : prime de service) n'est pas à exclure. Certaines directions l'ont d'ailleurs déjà tenté.

<p>Les temps d'astreinte peuvent être décomptés des temps de repos.</p>	<p>Désormais, lors des astreintes, seul le temps d'intervention donnera lieu à récupération</p> <p>Dans les nouvelles conditions, les collègues d'astreinte ne se verraient même plus indemnisés le temps passé à domicile, mais uniquement le temps réel passé en intervention, quand bien même tout leur week-end ou nuit, aura été gâché par l'astreinte. Le déclenchement d'une intervention n'entraînera plus non plus le redémarrage à zéro de la période de repos. Dérangé 2 fois, avec peu de sommeil, le collègue devra reprendre le travail... en toute insécurité !</p> <p>De plus, l'astreinte devenant « bon marché », les directions ne se priveraient pas pour y avoir recours de manière incontrôlée, pour avoir des remplaçants à moindre coût, un « pool » de remplacement à domicile !</p>
<p>Par simple accord, on peut passer de 10 à 12h de travail maximum par jour. Possibilité d'allonger le temps de travail. Possibilité d'augmenter le temps de travail de nuit.</p>	<p>Dans la FPH, la journée de 12h ou plus, reste soumise à mesure dérogatoire de jour comme de nuit. Avec cet article de loi, ça devient la règle avec toutes les conséquences sur l'emploi et la santé des agents.</p>
<p>Augmentation du nombre de semaines consécutives où l'on peut travailler 44h ou 46h</p>	<p>Additionnée aux autres mesures, c'est purement et simplement la fin des 35H et notre santé menacée.</p>
<p>Une mesure peut être imposée par référendum contre l'avis de 50% des syndicats.</p>	<p>C'est un recul démocratique qui permettra de s'affranchir de négociation entre syndicat et patronat. Les salarié-es se prononceront par référendum, livrés à la pression de la subordination, sur les reculs sociaux réclamés par l'employeur.</p>

Hospitalières, Hospitaliers, Nous qui subissons le manque constant de personnel. Nos cadences de travail s'accroissent, nous travaillons perpétuellement à flux tendus. Le moindre arrêt de travail désorganise notre travail et pèse directement sur nos conditions de vie. Nous empilons les heures supplémentaires que les directions peinent à reconnaître, et encore plus à indemniser. Les horaires dérogatoires sont légion, nous sommes constamment rappelés chez nous pour venir remplacer. La transposition de cette loi dans la Fonction Publique Hospitalière permettra de normaliser, et d'organiser en permanence, tout cela !

La flexibilité, la compétitivité, c'est ce que nos directions « d'usines à soin » réclament en permanence. Il ne fait aucun doute que le lobby des directeurs d'hôpitaux (FHF), qui réclame déjà depuis longtemps des mesures du même acabit, dès que cela sera possible appliquera ces régressions dans la FPH.

SUD Santé Sociaux (Union Syndicale SOLIDAIRES), revendique les 32h/semaine et une revalorisation salariale immédiate (équivalente à 60 points d'indice). La disparition des contractuel-les par la titularisation. L'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'intégration des primes dans le traitement indiciaire ... Seules mesures qui peuvent améliorer nos conditions de travail, sauver notre protection sociale et lutter efficacement contre le chômage et la précarité.

Le 31 Mars ! On vaut mieux que ça !

Ce que prévoit la Loi travail et notre lecture pour la FPH - Articles qui semblent moins nous concerner.

<ul style="list-style-type: none">- Licenciement économique déclaré nul : Baisse des indemnités pour les salarié-es.- Plus de minimum de dommages et intérêts en cas de licenciement injustifié.- Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié.- En cas de licenciement illégal, l'indemnité prud'homale pourrait être plafonnée selon les cas.- Le dispositif forfait jours qui permet de ne pas décompter les heures de travail est étendu.- Le plancher de 24h hebdomadaires pour un contrat à temps partiel n'est plus la règle dans la Loi- Il suffit d'un accord d'entreprise pour que les heures supplémentaires soient 5 fois moins majorées- La visite médicale d'embauche transformée en une ... visite d'information.- Après un accord, un salarié qui refuse un changement dans son contrat de travail peut être licencié.- Trop perçu : Pôle emploi peut prélever directement sur les allocations chômage.	<p>Ces mesures attestent de la volonté de pouvoir se séparer facilement des salariés quel que soit la situation de l'entreprise. Elles attestent également la volonté du patronat de ne plus financer l'aide aux chômeurs qu'ils auront fabriqués. Volonté de ne plus contribuer à la protection sociale des travailleurs/ses tel que cela avait été défini en 1945 par la création de la Sécurité Sociale et des droits sociaux liés à l'enfance et à la vieillesse.</p> <p>Ces mesures démontrent la logique de retour à la précarité et à l'exploitation outrancière des salarié-es, tel que cela existait avant-guerre, avec un patronat dans la toute-puissance qui n'assurent plus aucunes responsabilités envers ses subordonnés. Il nous faut mettre fin à l'arrogance de Gattaz et du MEDEF !</p>
---	--

ILS SONT LE VIRUS, NOUS SOMMES LE VACCIN !

Qui peut encore croire le MEDEF et les gouvernements ?

Les cadeaux fait par l'Etat au détriment des salariés n'a fait qu'instaurer plus de chômage, plus de précarité sociale, sanitaire et financière pour une grande frange de la population.

La philosophie de cette loi est simple :

Faire travailler plus ceux qui ont déjà un travail, au détriment de ceux qui n'en ont pas et développer, comme en Angleterre ou aux Etats-Unis, les jobs sans qualifications, corvéables et sous-payables à merci.
L'ennemi n'est pas la finance mais le « travailleur », les syndicats, les 35 heures, la Sécu et le code du travail.

Nous sommes 1 million d'hospitaliers, 5 millions de fonctionnaires ! En nous mobilisant dès à présent en masse, nous contribuerons de manière décisive à contrecarrer cette philosophie et à relancer une dynamique de justice sociale pour tou-tes les travailleuses et travailleurs. **Les dernières annonces du gouvernement sur la Loi El Khomri, nous démontrent qu'ils restent ancré dans cette logique, synonyme de précarité pour tous les salarié-es et surtout toute la jeunesse.**

Ce texte continue à diminuer les droits des salarié-e-s et à accroître la précarité, notamment des jeunes. Face au chômage et à la précarité auxquels sont confrontés les salarié-e-s, les femmes et les jeunes en particulier, l'urgence est à la conquête de nouveaux droits. Les organisations syndicales (CGT, FO, FSU, **Union syndicale Solidaires (SUD)**, UNEF, UNL, FIDL) ont soutenues les **actions du 09, 17 et 24 mars**. Elles confirment leur **appel à la mobilisation par la grève et les manifestations le 31 mars pour obtenir le retrait de ce projet de loi et enfin pouvoir reconquérir de nouvelles garanties et protections collectives.**

Le 31 Mars 2016 ! Ne nous laissons plus faire !

Union
syndicale
Solidaires

On vaut mieux que ça !

TOUTES ET TOUS EN ACTION