

Rennes, le 01/09/2017



## Une direction aux méthodes honteuses

**Nous déplorons quotidiennement le traitement des agents contractuels au CHGR.**

Les contractuelles sont nombreuses au CHGR : 436 au 28 juin 2017 soit 23 de plus qu'en mars. En pourcentage cela représente près de 18% de l'effectif salariés du CHGR.

### *Contractuelles et maternité :*

Les contrats de plus en plus courts sur le CHGR font que le début du congé maternité commence souvent après une fin de contrat. La direction des Ressources Humaines s'accorde le droit de ne pas renouveler leur contrat détournant ainsi la législation et justifiant cela en lien avec l'absence !

La ministre de la santé rappelle dans la note d'information DGOS / RH4 / RH3 / DGCS / 4B / 2017 / 190 du 6 Juin 2017 **que « 77% des effectifs de la FPH sont des femmes dont, souvent, les conditions de travail inhérentes aux fonctions (notamment la position debout et le port de charge) impliquent un congé de maternité associé à un congé pathologique allongeant la durée de l'absence du fait de la grossesse à 6 mois ou plus ».**

Alors oui il y a des absences au-delà du congé maternité : même la ministre trouve que c'est normal mais notre direction n'en a cure (comme d'habitude) et ne se pose pas la question de fragiliser des agents vivant une période de bouleversements.

De plus, les femmes revenant de maternité se voient proposer un CDD à 80% (cf courrier du 30/06, pages 3 et 4), cela pour ne pas rémunérer des agents qui demanderaient un temps partiel (TP) de droit sur le salaire normalement perçu sur un Temps Partiel de droit. Ceci nous paraît discriminatoire car sans lien avec les nécessités de service mais bien en lien avec la maternité.



**C'est honteux !**

# Contractuel-le-s et formations :

Là c'est l'inverse, les agents ayant réussis un concours pour évoluer dans leurs carrières ont besoin d'une fin de contrat à date de rentrée dans les instituts de formation.

Eh bien notre direction, compréhensive comme d'habitude, prolonge les contrats pour obliger les agents à démissionner !

Pourquoi ? Le CHGR étant son propre assureur, il refuse de payer les aides de retour à l'emploi (ARE) et lorsqu'il y a démission, il n'y a pas de droit !

C'est motivant pour les agents souhaitant évoluer dans leur carrière, et de plus, nombreux sont ceux qui se retrouvent dans une situation financière précaire. Belle empathie de notre direction !

Pôle emploi est bien au fait des méthodes du CHGR, et malheureusement ne peut rien faire et confirme aux agents : « vous êtes bien tombé dans la mauvaise boîte ». Belle réputation ! Et on nous ferait croire que le CHGR est attractif ???

**C'est honteux !**

# Contractuel-le-s et PPCR :

## Parcours professionnel carrières et rémunérations

Le PPCR ne s'applique pas aux contractuels, sur leurs fiches de paye il n'y a d'ailleurs plus de référence à un échelon et à une grille indiciaire.

**Ce que nous redoutions à Sud s'est produit... Les renouvellements de contrats ne sont pas des avenants mais de nouveaux contrats avec de grosses surprises.**



### Par exemple :

Les infirmiers sur les nouveaux contrats que nous avons vus sont particulièrement lésés. En effet, ils ne sont plus rémunérés sur le premier échelon du grade qui est à l'indice 373 (indice x 4.69 = traitement de base à 100%) mais à l'indice 349 soit 24 points de moins donc 112 euros en moins chaque mois (90 si on tient compte du transfert prime/points).

**Les contractuels peuvent remercier la CFDT, signataire de ce PPCR qui les a complètement oubliés.**

De plus nous apprenons que notre direction, toujours attentionnée, oblige les nouveaux infirmiers à être inscrits à l'ordre infirmier, donc à payer pour travailler ! On les paye moins et on leur fait payer une cotisation à un ordre illégitime qui n'a que la menace de vous envoyer les huissiers comme seule méthode pour exister !

**Lamentable. Ça commence à faire beaucoup !**

# Contractuel-le-s et signature du contrat :



Bien souvent nos collègues en CDD nous interpellent sur le fait qu'ils travaillent sans avoir signé de contrat.

**Parfois on leur dit que ça n'a pas d'importance ! C'est faux !**

« Les contractuels sont recrutés par **contrat écrit**. A défaut de contrat écrit, il s'agira d'un contrat verbal qui pourra être qualifié en CDI en l'absence d'éléments prouvant le contraire »

Le 30 Juin 2017 nous avons envoyé ce courrier en recommandé accusé réception à monsieur Garin, ceci afin de clarifier certains points (non exhaustifs) sur les contrats.

**A ce jour aucune réponse, nous saisissons donc les instances.**



# Syndicat SUD Santé Sociaux

CH Guillaume Régnier | Rennes

108, avenue du Général Leclerc – BP 60321 – 35703 RENNES Cedex 7

Facebook : Sud-CHGR / Twitter : @sudchgrrennes

Web : [www.sudsantesociaux35.org](http://www.sudsantesociaux35.org)

Rennes, le 30/06/2017

Monsieur GARIN  
Directeur  
CHGR RENNES

Objet : Contrat à durée déterminée

Monsieur le Directeur,

Nous souhaitons avoir des précisions sur les contrats à durée déterminée que signent actuellement les agents du CHGR.

Plusieurs points nous interpellent :

**Article 1 Objet du contrat :** Le motif précisé « pour remplacer un agent temporairement absent », ne nous paraît pas conforme à la législation.

Le décret n° 2015-1434 du 5/11/2015 précise que le contrat conclu pour un motif momentané d'un agent absent, de vacance temporaire d'emploi ou d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités comporte une définition précise du motif de recrutement. La dénomination de l'agent remplacé devrait donc être stipulée ainsi que la fiche de poste.

**Une période d'essai est spécifiée à l'article 3.** Les agents qui nous interpellent ont signé des nouveaux contrats alors qu'ils travaillaient déjà dans l'établissement au même poste, sans rupture de contrat entre deux périodes.

Les textes sur les périodes d'essais stipulent qu'aucune période d'essai ne peut-être prévue en cas de renouvellement d'un agent, par une même autorité administrative, sur les mêmes fonctions ou pour le même emploi que celui précédemment occupé.

Quel est donc le motif de cette période d'essai ?



#### **Sur la Fonction et le temps de travail : article 4**

Sur les nouveaux contrats des agents occupant un travail à temps partiel de droit, on peut lire : L'intéressé assurera ses fonctions à 80%.

Ceci nous questionne sur les modalités de reprise à 100% si l'agent le souhaite ou à la fin de son temps partiel de droit.

Quelle rémunération est appliquée ?

#### **Article 5 : La rémunération.**

Il n'est plus fait référence à l'échelon 1 du grade mais à un salaire brut mensuel basé sur un indice.

Exemple l'indice 349 pour un ISGS 1<sup>er</sup> grade, le premier indice du grade ISGS 1<sup>er</sup> grade est l'indice 373.  
Si les contractuels ne bénéficient pas du transfert prime/points, il existe néanmoins un écart très important entre la rémunération d'un contractuel et d'un agent titulaire au 1<sup>er</sup> échelon de l'ordre d'une vingtaine de points, soit à peu près 90 euros mensuel.

Si aucun texte de portée générale aux agents non titulaire ne précise les conditions de leur rémunération, celles-ci sont donc fixées contractuellement. Toutefois, il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience équivalents.

Comment justifiez-vous cet écart de salaire ?

Dans l'attente de vous lire,

Veuillez agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées

Les membres du Syndicat Sud

