



Section CFDT

Centre Hospitalier Guillaume Régnier

02.99.33.39.00 poste 3506

cfdt@ch-guillaumeregner.fr

Rennes, le 12/09/2019

Contractuels : ce que la CFDT a obtenu pour vous

Aide au Retour à l'Emploi

Avant, le versement de l'allocation chômage était assurée par Pôle Emploi. Il revient désormais aux établissements publics de la financer sous le nom d'ARE (Aide au Retour à l'Emploi). Pour des raisons économiques, le CHGR fait le nécessaire pour ne pas à avoir à la verser en proposant une prolongation de contrat aux agents qui souhaitent partir, les obligeant ainsi à la refuser, ce qui, réglementairement, les prive de l'ARE.

C'est l'employeur principal qui verse l'ARE sur la période de prise en compte pour le calcul des droits. (Exemples : Je travaille 5 mois à temps plein au CHGR et 12 mois à temps plein dans l'établissement X, c'est à l'établissement X de verser l'ARE // Je travaille 14 mois à temps plein au CHGR et 14 mois à temps partiel dans l'établissement Y, c'est au CHGR de verser l'allocation). Jusqu'à maintenant, le CHGR ne cherchait pas à savoir s'il était l'employeur principal ou non.

La CFDT a demandé à ce que le système évolue et a souhaité qu'une solution soit apportée aux contractuels qui ont le projet de partir.

Le CHGR s'est donc engagé, en instance de mai 2019, à faire évoluer sa position et propose « une forme de rupture conventionnelle pour les professionnels contractuels de courte durée au CHGR ». Les contractuels pouvant justifier que le CHGR n'est pas l'employeur principal verront leurs contrats se terminer à l'initiative de l'Administration et pourront donc prétendre à l'ARE.

Même si, dans un idéal, nous préférons que les contractuels restent au CHGR, il nous semblait important de pouvoir trouver une porte de sortie pour ceux qui souhaitent en partir. La CFDT l'a obtenue pour les agents présents sur un temps court, il faut maintenant réfléchir à la sortie de ceux dont le CHGR est le financeur principal. Si tous les employeurs cherchent à se dédouaner des obligations de paiement de l'ARE, comment les contractuels vont-ils réussir à faire valoir leurs droits ? Cette réflexion est un enjeu de portée nationale.

Promotion professionnelle des agents contractuels

Pendant longtemps, les préparations aux concours internes pour l'IFSI/ IFAS étaient exclusivement réservées aux titulaires. Des places sont maintenant réservées pour les contractuels. Les agents contractuels passant en prépa et réussissant le concours voient la prolongation de leur contrat pendant la durée de leurs études et une fois le diplôme en poche, l'agent est mis en stage. Ce dispositif est entré en vigueur en janvier 2018.

Seule la CFDT a voté POUR lorsque ce dossier a été présenté en instance. Il s'agit de donner la chance à chacun, sans distinction du statut, de pouvoir accéder à la formation professionnelle.

Contrat à Durée Indéterminée

Tous les contractuels ne peuvent prétendre au statut de fonctionnaire. Il faut déjà travailler à temps plein, ce qui n'est pas le cas chez certaines professions comme les psychologues, qui ne verront peut-être jamais leur temps de travail évoluer vers le temps plein. Cela crée une précarité que le CDI vient atténuer et ne remet pas en question l'accès au statut en cas d'évolution du temps de travail.

Nous devons également accepter que des collègues ne souhaitent pas accéder au statut tout en cherchant une stabilité professionnelle que leur offre le CDI.

La Direction a également proposé des CDI pour des métiers où les recrutements sont tendus (psychomotriciens, orthophonistes).

A une époque où les hôpitaux ont des difficultés à recruter, il est nécessaire de mettre en œuvre des moyens pour rendre le CHGR plus attractif. Face à la pénurie de personnels soignants (IDE, AS...) qui trouvent de meilleures conditions chez les voisins, le CHGR doit pouvoir proposer des contrats plus attractifs.

En 2017, la CFDT exige et obtient un groupe de travail concernant les agents contractuels. De cette concertation en ressortent quelques éléments positifs. La mise en stage dans un délai le plus court possible reste une priorité pour la CFDT et il est important de continuer à tout mettre en œuvre pour améliorer les conditions d'accueil et de travail des agents contractuels sans que le CHGR ne pourrait fonctionner.