

Notre établissement, obéissant aux consignes gouvernementales, a recruté des chercheurs d'emplois dans le cadre de ce fameux contrat.

Salariés de droit privé en Contrat à Durée Déterminée (de 6 à 24 mois), à temps plein ou à temps partiel (en général 26H par semaine au CH ARRAS), ils perçoivent une rémunération égale au produit du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

sud s'interrogeait sur le fait que ces agents soient embauchés à temps partiels alors qu'il est possible de les recruter à temps pleins et à mainte reprises a insisté auprès de la direction de l'hôpital afin qu'il n'y ait aucune dérive sur les horaires de ces agents et pour que les dirigeants ne profitent pas du statut précaire et de l'espoir d'intégration de ces agents pour les rendre malléables et corvéables à souhait.

Aujourd'hui nous constatons que si notre direction préfère recruter des temps partiels, ce n'est pas par solidarité envers un maximum de chômeurs qui perçoivent désormais un revenu (qui ne permet pas de vivre décemment), mais c'est bien pour mieux profiter du "temps libre" que génèrent les temps partiels en leur demandant (ou plutôt en leur imposant) de faire des heures supplémentaires !

Ainsi, des agents rémunérés 26H00 horaire SMIC (environ 775€ net par mois), travaillent en moyenne 37H30 par semaine avec des pointes allant jusqu'à 44H00, sont rappelés régulièrement sur leur repos pour boucher les trous, ne bénéficient pas systématiquement d'un dimanche (avec une journée consécutive) sur deux en repos, n'ont pas connaissance de leur roulement pour le mois dans les délais impartis ...

Pour certains, alors que plus de 200 heures étaient à rendre (embauchés en décembre 2006 et intégrés dans les roulements en février 2007), après 8 mois d'activités, les heures en marge se cumulent et l'administration est aujourd'hui redevable ...

Ces méthodes de management sont intolérables, les agents exploités dans le cadre du CAE sont dans l'incapacité de s'engager auprès d'un autre employeur pour améliorer leurs revenus puisque la priorité pour les cadres, chefs d'équipes ou autres faisant fonctions, est l'hôpital. Pressions et promesses qui ne pourront être tenues sont faites à beaucoup ...

sud revendique :

- ✓ Des horaires aménagés pour les agents trouvant un second emploi,
- ✓ Le paiement des heures supplémentaires mensuelles,
- ✓ Des sanctions envers les cadres qui abuseraient de leur pouvoir ou de la situation précaire des CAE.

C. A. E.

Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi,
Contrat d'Aide à l'Employeur,

ou

Contrat d'Accession à l'Esclavagisme ?

C.A.E. : Contrat Aides à l'Employeur

- Aide mensuelle de l'Etat allant jusqu'à 95% du SMIC brut horaire,
- Aide possible pour l'embauche de travailleurs handicapés,
- Exonération des cotisations patronales de sécurité sociale,
- Exonération de la taxe sur les salaires,
- Exonération de la taxe d'apprentissage,
- Exonération de la participation à l'effort de construction



Directeurs d'hôpitaux : une prime de fidélité... au libéralisme !

Le ministère de la santé vient d'accorder une prime de 10000 € pour la gestion d'établissements difficiles aux directeurs qui acceptent de rester plus de cinq ans à leur poste. Cela concerne 56 établissements sur le territoire (dont le CH ARRAS) !

En quoi un établissement peut il être difficile ?

Il peut être difficile si ses comptes sont déséquilibrés.

Il peut être financièrement en mauvaise posture soit parce qu'il n'aurait pas reçu les budgets nécessaires à son fonctionnement, soit parce qu'il aurait été mal géré.

Ceux qui pâtissent le plus de cet état de fait sont avant tout les personnes soignées, celles qui devraient l'être et les personnels. Pas les administrateurs qui font partie de la chaîne de responsabilité de la situation.

Il peut être difficile si les relations sociales en son sein sont mauvaises.

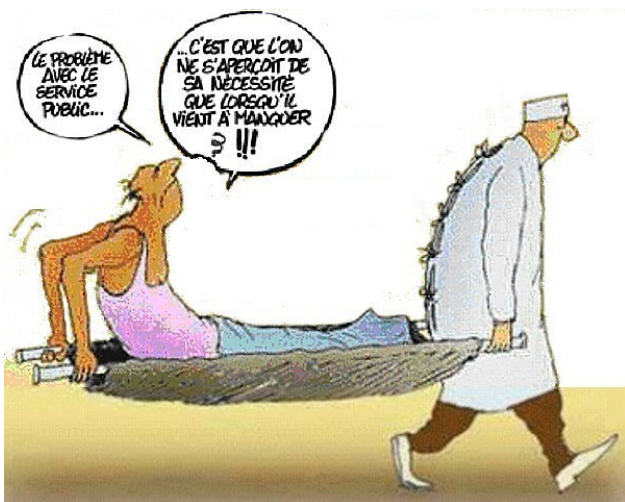
Les salaires de la fonction publique hospitalière sont très bas et les conditions de travail très difficiles (plannings modifiés du jour au lendemain, repos supprimés, sous effectifs chroniques...). Les mouvements de protestation de ces personnels ne sont pas entendus par les gouvernants. Cela entretient un climat de souffrance au travail, de tension permanente, d'autant plus fort chez les soignants que ceux-ci sont conscients en plus de ne pas remplir leur mission de soin de façon satisfaisante malgré tous les efforts consentis en ce sens.

A ceci se rajoutent des conditions de travail localement encore plus dégradées qu'ailleurs. En fait ce sont les établissements où les directions se sont montrées les plus dictatoriales, privilégiant leur pouvoir au mépris du dialogue social, que les situations sont les plus difficiles.

Ce n'est pas une prime au mérite, c'est une prime de la honte. Le gouvernement récompense ses fusibles ou ses zélés serviteurs là où s'exprime le mieux la volonté poursuivie de démantèlement des moyens du service public, là où sa mission est menacée.

L'attribution de cette prime se fait dans le cadre d'un protocole sur l'ensemble de la fonction publique hospitalière dans lequel l'écrasante majorité des personnels ne touchera que des miettes.

SUD Santé Sociaux y voit une provocation supplémentaire.



La fédération nationale Sud Santé Sociaux exige que le gouvernement retire cette mesure et prenne en compte l'alarme donnée par les professionnels (les directeurs eux mêmes par le biais de la Fédération Hospitalière de France, tirent la sonnette d'alarme) **en ouvrant de véritables négociations sur l'avenir du service public hospitalier et les difficultés de l'ensemble des catégories de personnel.**

Il y a urgence aujourd'hui à faire autre chose qu'à saupoudrer des primes de fidélité à une politique libérale et antisociale.

Communiqué de presse
Paris le 28 août 2007