



## Syndicat Des Personnels Hospitaliers du Rouvray

[syndicat.cgt@ch-lerouvray.fr](mailto:syndicat.cgt@ch-lerouvray.fr)

TEL : 02-32-95-11-41 FAX : 02-32-95-11-44

Poste 3610 – 3612

Facebook : CGT du Centre Hospitalier du Rouvray

Permanences : Mardi Mercredi Jeudi vendredi

3619

mardi 13 aout 2019

# Loi Santé et Loi Fonction Publique Les mauvais coups de l'été !

La loi relative à l'organisation et à la transformation du système de Santé a été promulguée le **24 juillet** et la loi de transformation de la Fonction Publique le **6 aout 2019** !

Ces deux Lois, ultra libérales, répondent à la même logique : Encore **plus d'économies**, encore **plus de précarité**, encore **plus d'inégalité** d'accès aux Services Publics et encore **plus d'arbitraire** !

Même logique aussi dans la rédaction de ces deux lois : possibilité donnée à l'exécutif de recours à de futures ordonnances pour compléter et durcir la loi, renvoie à d'hypothétiques décrets pour préciser une disposition !

L'Hôpital Public et ses agents vont subir un cortège d'attaques sans précédent, entraînant l'accélération des dégradations de leurs conditions de travail, la casse de leur statut et d'un Service Public de Santé déjà mal en point !

## Décryptage spécial : Loi Fonction Publique

### Mutation/détachement vers un autre Etablissement Public Détachement d'office dans le secteur privé

Dans le cas d'une restructuration ou d'une externalisation (passage au privé) de service, les fonctionnaires concernés pourront :

- se voir proposer un poste dans un autre Etablissement Public *dans le département ou, à défaut, dans la région où est située sa résidence administrative...*
- être détaché d'office... en CDI auprès de l'entreprise privée prestataire...

Concrètement c'est la fin de notre statut et des garanties de carrière : **demain un agent titulaire, domicilié à Rouen, peut être muté à Caen ou à Cherbourg** (région Normandie), ou pire être détaché d'office (perdre son statut de fonctionnaire) **pour un CDI dans une entreprise privée** prestataire de son établissement (en cas d'externalisation) !

### Elargir le recours au contrat

**Plus de contractuels** et moins d'agents sous statut : **plus de précarité** et de salariés "kleenex" jetables, de façon arbitraire, et selon les contraintes budgétaires des établissements !

La loi prévoit même un nouveau "**contrat de projet**" (calqué sur le privé) : CDD "flexible" conclu pour le temps d'un "projet" dont le terme sera décidé unilatéralement par l'employeur !

Dans le même esprit : création de "**contrat saisonnier**" pour une durée maximale de 6 mois...

La Santé n'est pas une marchandise, l'Hôpital n'est pas une entreprise

# Suppression de la notation

## Généralisation de l'entretien professionnel

### Prime d'intéressement collectif

Tout en restant critique sur le principe de la notation des agents, rappelons que la note sert, aujourd'hui, de base au calcul de la prime de service ("13<sup>ème</sup> mois" de salaire pour beaucoup).

Demain c'est la subjectivité de l'entretien professionnel qui sera le seul critère d'évaluation de la valeur d'un agent... Parallèlement au projet de remplacer la prime de service par une prime de "rendement" baptisée **prime d'intéressement collectif** !

L'agent qui, rappelons-le, ne choisit pas son affectation verra donc sa rémunération/prime variée selon "l'excellence" de son Service/Pôle et l'appréciation (subjective) de sa hiérarchie !

## Fusion des instances CTE/CHSCT

### Fin programmée des CAPL et CAPD

Le Comité Social d'Etablissement (CSE) sera le fruit de la fusion du CTE (Comité Technique d'Etablissement) et du CHSCT (Commission d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) : **Moins de compétences, moins de représentants du personnel et moins de temps syndical pour vous informer et vous défendre !**

Quant aux Commissions Administratives Paritaires (Locales et Départementales) compétentes aujourd'hui sur les carrières des agents (positions, échelons, promotions, sanctions disciplinaires...) leurs compétences vont disparaître pour laisser place à des Lignes Directrices de gestion : Document rédigé par l'employeur (le Directeur) qui définira la politique des promotions et des carrières pour l'établissement... tout en laissant la possibilité au Directeur de déroger aux règles qu'il a lui-même fixées !

**Inutile de pointer le risque, sans avis d'une CAPL (et donc du "droit de regard" des représentants du personnel), que les promotions de demain soient entachées de passe-droit et d'arbitraire !**

## Habilitation donnée au Gouvernement afin de créer, par ordonnances, un Code Général de la Fonction Publique

Cerise sur le gâteau : la loi donne un blanc-seing au Gouvernement ! Celui-ci a 24 mois pour modifier à sa guise le Code Général de la Fonction Publique sans avoir besoin de repasser par l'avis du législateur (Assemblée Nationale, Sénat). Les ordonnances pourront ainsi "détricoter" à loisir notre statut !

Cette analyse ne porte que sur une partie de la Loi. Celle-ci comporte de nombreuses autres mesures qui seraient trop longues à décrypter dans un tract...

Ne manquez pas la suite de cette série Décryptage, prochain numéro : **Décryptage Spécial Loi Santé**. Et en préparation pour Septembre : **Décryptage Spécial Projet de réforme des retraites** !

Les attaques sur les Services Publics, nos emplois et nos conditions de travail sont d'une extrême violence : **Préparons une riposte à la hauteur de cette violence !**

Premier rendez-vous : **Mercredi 11 septembre 2019**  
**Appel National Santé : Tous en Grève et en manifestations !**

La Santé n'est pas une marchandise, l'Hôpital n'est pas une entreprise