



COURRIER DES SYNDICATS ET SECTIONS SYNDICALES

EDITO

Petite leçon du quotidien :

A l'occasion d'un renouvellement d'appel d'offre, le SMTC, Syndicat Mixte des Transports en Commun de l'agglomération clermontoise, devait choisir qui assurerait la mission de médiateur dans les transports en commun. Il devait choisir entre plusieurs prestataires ; soit l'association Optima, détentrice du marché, soit d'autres, dont MK Expertise. Cette société s'est installée en zone franche, ce qui lui permettait d'user de contrats aidés, sans cotisations, donc d'une main d'œuvre moins chère. Cette main d'œuvre moins chère lui permettait de présenter un tarif défiant toute concurrence. Il n'en n'a pas fallu plus au SMTC pour lui attribuer le marché.

Mais qu'allaient devenir les salarié-e-s en CDI de l'association Optima ? MK Expertise leur a tranquillement annoncé qu'ils ne seraient pas repris.

Autrement dit, on allait débarquer 25 CDI pour les remplacer par des contrats aidés, précaires.

Bien entendu, ni les salarié-e-s, ni la Cgt ne l'ont entendu de cette oreille. Ensemble, nous avons invoqué l'obligation légale pour un repreneur, de conserver les effectifs. D'autre part, nous avons interpellé les décideurs à propos de leurs responsabilités. Ces décideurs ne sont autres que des élus des collectivités siégeant au SMTC, dont le Maire de Clermont-Ferrand.

Ces élus sont majoritairement censés être "de gauche", donc proches des préoccupations du mouvement social. Dans ces conditions, assumer une gestion strictement comptable, fusse en dépit du droit du travail et des valeurs élémentaires dont ils se revendiquent, relève d'une contradiction plutôt encombrante.

Donc le Maire de Clermont-Ferrand a dû s'engager au maintien de tous les effectifs, dans les conditions actuelles de leurs contrats. Dans ces conditions, la société MK expertise, incapable de maintenir ses prix, a dû retirer son offre.

Moralité : quelle que soit l'étiquette politique des décideurs, la lutte syndicale des salariés pour leur droit reste indispensable. S'il est plus facile d'exercer avec succès un rapport de force sur des élus qui dépendent d'un électorat que nous influençons, rien n'est acquis d'avance, c'est bien à nous d'obtenir satisfaction.

Ce qui vaut à l'échelle locale, ne vaut-il pas à l'échelle nationale ?

Sommaire :

P2 : ARS

P3/4 : TPE, Optima, Congés Payés



N° 1426 VENDREDI 6 JUILLET 2012

DEPOSE LE 6 JUILLET 2012

Circulaire d'informations hebdomadaires du Bureau et du Secrétariat de l'Union Départementale CGT - Directeur de publication : Julien PAULIAC - Imprimé par nos soins Maison du Peuple - 63000 Clermont-Ferrand - CPPAP 0506 S 06884 D 73 du 13 mai 2004 - ISSN n° 09920625

AGENDA :

- **11 septembre : AG UD**
Salle Victor Hugo de 8 H 30 à 16 H

N'oubliez pas de renvoyer votre bulletin de participation.



Bonnes vacances

A.R.S.

Déclaration CGT lors du Conseil de surveillance du 6 juillet 2012

M. le Préfet de région & du Puy de Dôme, M. le Directeur Général de l'agence régionale de santé, Mesdames et Messieurs les membres du conseil :

La CGT souhaite vous interpellier sur la situation des salariés des secteurs sanitaires, sociaux et médico-sociaux de notre région.

En effet, alors que mes collègues travaillent sans relâche, repos supprimés, temps partiel décalé, congés annuels reportés, heures supplémentaires non payées, non souhaitées, mais imposées, l'heure des vacances sonne... Les congés de certains seront coupés, déplacés mais le service minimum sera quand même effectué, à quel prix ?

Dans ce contexte, nous devons nous résoudre à ester en justice pour obtenir satisfaction sur un audit sur les conditions de travail au CHU, où plusieurs tentatives de suicides ont eu lieu, où les personnels crient haut et fort leur fatigue morale et physique. Et pendant ce temps, la direction de l'établissement, répondant aux injonctions de l'ARS supprime le protocole interne de déroulement de carrière, au nom du «Contrat de Retour à l'Équilibre Budgétaire».

De même un Groupement de Coordination Sanitaire est mis en place de force entre les établissements publics (Clémentel, Riom et Le Viaduc (Ets privé associatif)) concernant les cuisines. Le process n'est toujours pas validé par les instances démocratiques, mais les bulldozers ont entamé les fondations.

Autre exemple : pourquoi l'hôpital public d'Issoire céderait-il les 30 lits SSR au privé lucratif, en contre partie de 50 lits de chirurgie de la clinique des Sorbiers, que le groupe Vitalia ne trouve pas assez rentable et dont il souhaite par conséquent se débarrasser ? A Issoire comme à Chamalières, au privé les lits SSR et les profits liés à cette activité ; au public, les activités plus exigeantes en compétences, en contraintes, en coût. La mission de l'ARS est-elle de créer les conditions pour garantir les revenus des actionnaires du privé ?

L'hôpital d'Aurillac vient de tomber dans la cour des « CREB ». Dans la région, seul l'hôpital de Vichy affirme ne pas être en déficit. Par contre, Montluçon est en négatif.

Plutôt que de cofinancer un plan social sur cet établissement il serait certainement préférable d'aider les salariés ayant réussi les épreuves d'entrées dans les écoles paramédicales. Cette année plus encore, des agents ne vont pas pouvoir bénéficier de la formation professionnelle et promotionnelle, alors que tous nos établissements souffrent de ne pas trouver de salariés qualifiés. D'autres ARS dans d'autres régions ont fait le choix d'apporter des financements aux OPCA compétents. Aides soignant, AMP, infirmiers, Kinés, IADE, IBODE, Manipulateur radio, cadres, toutes ces professions sont sinistrées par la difficulté de trouver des collègues. A l'heure du chômage, de la crise de l'emploi peut-on laisser perdurer une telle situation ?

Autre point très problématique : la précarité des salariés.

Comment l'ARS peut-elle laisser les établissements utiliser les agents comme des Kleenex ? Certains EHPAD ont parfois jusqu'à 50% de salarié-e-s en contrat précaire, certain-e-s salarié-e-s sont dans cette situation depuis 13, voire 15 ans et sont informé-e-s chaque mois de la reconduction de leur contrat. Pour d'autres, un accident du travail permet à l'employeur de ne pas renouveler le contrat : double peine ? Emplois couverts par la convention tripartite, mais toujours contractuels !

Lorsque notre organisation interpelle l'ARS sur la situation dramatique d'un EHPAD : 2 longs mois sans réponse, il faut une intervention auprès du secrétariat de M. le préfet pour obtenir un RDV. Depuis un an, nous attirons l'attention de l'ARS sur cet établissement !

En ce qui concerne les ADMR et notamment celle de Courpière, l'Agence, prévenue des problèmes, se dit incompétente en la matière mais signe l'octroi d'une aide de 30 000 Euros sur 87 000 euros de déficit. Selon son Président, la fédération départementale des ADMR n'est pas au courant de cette aide accordée par l'ARS.

M. le Maire de Courpière, le député de la circonscription, le conseiller général, l'ancien maire, le conseil général, l'inspection du travail, tous sont au courant des problèmes de cette association, mais l'état continu de financer !

Nous savons bien que ce n'est pas lors de ce conseil que tous les problèmes de notre région seront réglés mais aujourd'hui, vous êtes officiellement informé, M. le Préfet, M. le directeur général, Mesdames et Messieurs. Vous, nous ne pourrons plus faire comme si nous ne savions pas.



initiatives pour les élections TPE

- Aires d'autoroutes :

- **Initiative : Aire d'AUTHEZAT** le 28 juillet 2012
 - Responsabilité : UL d'Issoire et Cournon.
 - Distribution du flyer et du tract.
 - Faire un communiqué de presse.

- **Initiative : aire de MANZAT** le 04 août 2012
 - Responsabilité : UL de RIOM.
 - Distribution flyer et du tract.
 - Faire un communiqué de presse.

.....

Les médiateurs d'OPTIMA ne seront pas licenciés

Le marché de la médiation dans les transports en commun de l'agglomération Clermontoise avait été confié à la société MK expertise, suite à l'appel d'offre lancé par le SMTC en mars dernier.

Ce repreneur, ayant fait savoir à quelques représentants du personnel qu'il n'entendait pas reprendre tous les médiateurs de l'association OPTIMA, avait déclenché la colère des salariés, relative à la perte de leur emploi.

Depuis mercredi 13 juin, les médiateurs ont cessé le travail et appelé à la grève afin de contraindre la commission du syndicat mixte des transports en commun (SMTC), en charge du transfert de l'activité, d'intégrer dans le cahier des charges du marché une clause visant à garantir le maintien de tous les salariés d'Optima, conformément à la loi.

De plus, une délégation de salariés, de représentants du personnel de l'association et de dirigeants syndicaux de la CGT et de la CFDT a été reçue jeudi 21 juin à la Mairie de Clermont-Fd, par Serge GODARD, afin d'obtenir des garanties concernant l'avenir professionnel des médiateurs actuellement en exercice.

Cette délégation avait accueilli avec optimisme l'engagement de Mr le Maire d'intervenir auprès du repreneur afin que celui-ci puissent garantir la poursuite des contrats de travail des salariés dans l'activité de médiation conduite par la société MK expertise.

Mardi 26 juin, la SARL MK Expertise a fait savoir qu'elle renonçait au marché de la médiation confié par le SMTC.

Le conseil syndical du SMTC devrait se réunir le 27 septembre prochain afin de déterminer les conditions de la reprise de l'activité de médiation à venir. D'ici là, OPTIMA 63 conserve le marché ainsi que les contrats de travail en cours. Un avenant sera établi par le SMTC dans les prochains jours.

Confiant pour leur avenir professionnel, les salariés d'OPTIMA viennent de reprendre le travail aujourd'hui, mercredi 27 juin. Christophe BOUCHEIX, secrétaire CGT du Commerce et Service du Puy de Dôme, constate que ce revirement de situation est à mettre sur le compte de la détermination des salariés et à leur capacité à organiser un rapport de force nécessaire et indispensable afin de préserver la pérennité de leurs emplois.

Le syndicat CGT du Commerce et Services du Puy-de-Dôme est satisfait qu'une décision favorable ait été trouvée afin d'éviter des licenciements. Toutefois la CGT s'oppose à l'externalisation du service de médiation et souhaite que cette activité soit intégrée dans le cadre des prérogatives de la future régie.... A suivre !

.....

Vives les congés payés !

**La période de congés payés est en cours,
c'est l'occasion de faire le point sur ce droit fondamental.**

Acquisition des congés payés

Depuis le 1er juin 2012, tous les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier de congés payés, sans condition minimale d'activité ; en effet il n'y a plus lieu d'exiger des salariés qu'ils aient travaillé préalablement pendant un temps équivalent à 10 jours de travail effectif.

Les salariés sous CDD ou les intérimaires bénéficient, eux, toujours de leur régime spécifique : une indemnité correspondant aux congés non pris leur est versée en fin de contrat, sans condition de présence minimale.

La période d'acquisition des congés payés

Les congés payés s'acquièrent sur une période de 12 mois qui débute le 1^{er} juin et se termine le 31 mai.

La période de prise de congé

La période de prise du congé principal s'étend, sauf disposition conventionnelle plus favorable, du 1^{er} mai au 31 octobre. Le salarié doit prendre au moins 12 jours ouvrables de congés d'affilée entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, sans pouvoir dépasser 24 jours ouvrables. La 5^{ème} semaine doit en principe être prise en dehors

En conséquence, la cinquième semaine ne peut être en principe accolée aux 4 autres semaines. Toutefois les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières, tels que les salariés étrangers ou ressortissants des DOM-TOM peuvent demander la totalité de leur congé durant la période d'été.

La durée des congés payés

Le salarié a droit à 2,5 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif chez le même employeur. S'il travaille moins d'un mois, le congé sera calculé au prorata du temps de travail accompli. S'il a travaillé l'intégralité de la période de référence, il aura droit à 30 jours ouvrables de congés payés, soit 5 semaines (C. trav., art. L. 3141-3).

La règle est identique pour les salariés à temps partiel.

Ordre des départs

L'ordre des départs est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel. L'employeur doit tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint (ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité), de leur ancienneté et d'une éventuelle activité du salarié chez un ou plusieurs employeurs. Les conjoints, ou partenaires liés par un PACS, travaillant dans la même entreprise ont légalement droit à un congé simultané (C. trav., art. L. 3141-15). Sauf circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ en congé ne peuvent plus être modifiés moins d'un mois avant le départ du salarié

Incidence des jours fériés

Lorsque le décompte des congés est effectué en jours ouvrables et que le jour férié est chômé dans l'entreprise, ce jour férié ne peut ni avoir le caractère de jour ouvrable ni être décompté en jour de congé payé. Il en va de même lorsque le jour férié chômé coïncide avec un jour ouvrable habituellement non travaillé dans l'entreprise comme par exemple le samedi. En sens inverse, si le jour férié inclus dans les congés n'est pas chômé dans l'entreprise, il doit être décompté comme un jour de congé payé.

A noter : les dates de prise de congés doivent apparaître sur le bulletin de salaire, tout comme l'indemnité correspondante

Fractionnement des jours de congés

Le fractionnement des 4 semaines de congé principal n'est possible qu'après avis conformes des délégués du personnel et avec l'accord du salarié. Dans ce cas, il lui doit des jours de congés supplémentaires, sauf renonciation express de ce dernier.

Jours ouvrables de congés pris en dehors de la période du 1 ^{er} mai et le 31 octobre	Jours de congés supplémentaires
De 1 à 2 jours	0
De 3 à 5 jours	+ 1
De 6 à 12 jours maximum	+ 2

Nouveauté : le salarié malade pendant ses congés payés n'est plus en congé

Selon la Cour de Justice de l'Union Européenne, un salarié tombant malade alors qu'il est déjà en congés payés peut reporter les jours de congés dont il n'a pas pu bénéficier du fait de sa maladie. C'est ce que vient de décider la CJUE dans un arrêt du 21 juin 2012.

Jusqu'à présent, sauf disposition conventionnelle plus favorable, la première cause de suspension du contrat de travail prévalait sur la seconde. Alors qu'un salarié était en congés payés, il ne pouvait déduire de ces derniers la période pendant laquelle il était en arrêt de travail pour maladie.

Les juges communautaires donnent ainsi la possibilité au salarié malade de prendre ses congés payés, peu importe que l'arrêt maladie intervienne avant ou pendant ses vacances.