



C.H. LAVAUUR



Lavaur, le 18/01/2011

LES AGENTS CONTRACTUELS DANS LA FPH, REMUNERATION, DISCIPLINE, CONGES, DEMISSION, FIN DE CONTRAT

Cet article, réalisé par la CGT du CH Lavaur, résume un document complet de la Fédé CGT Santé que vous pouvez retrouver sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr

Cliquez sur ce lien suivant : http://www.cgt-chlavour.fr/Contractuels_a40.html

La CGT du CH Lavaur se tient à la disposition de tous les CDD, CDI pour toutes demandes complémentaires, n'hésitez pas à vous renseigner, cela ne nous engage en rien, c'est totalement confidentiel et il est normal de se préoccuper de sa situation.

Régulièrement au CTE, la CGT du CH Lavaur demande que les contractuels évolue rapidement vers une mise en stage et ce dès la fin du 1^{er} CDD.

De même nous sommes intervenu auprès du DRH début décembre, pour que les IDE en contrats soient passés stagiaire afin qu'il puissent exercer leur droit d'option (Choix caté A ou B) avant le 31/12/ 2010. Enfin toutes les catégories doivent être concernées par un passage en stage rapide, à l'heure actuelle les délais sont beaucoup trop longs en catégorie C. C'est anormal.

La rémunération et les primes :

Les conditions sont fixées par contrat. Cette rémunération peut faire référence à un indice de la Fonction Publique, ou être basé sur des montants fixes et/ou des taux horaires particuliers. Aucun régime indemnitaire n'est obligatoire.

Par ailleurs les agents en CDD ne peuvent prétendre à des revalorisations salariales automatiques à l'ancienneté, sur le modèle des avancements d'échelon des titulaires.

Concernant la prime de service, depuis la décision du Conseil d'Etat du 23/03/2009, les agents contractuels ne peuvent plus la percevoir.

La CGT du CH Lavaur, comme partout en France, avait engagé des démarches pour que les contractuels touchent la prime de service : A travail égal, prime de service égale, c'est ça le sens de l'équité pour la CGT. Voir article « *Prime Contractuels* » sur notre site internet, rubrique textes et documents utiles, 3^{ème} page.

La discipline :

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux contractuels sont :

L'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire avec retenue sur salaire pour une durée maximale d'un mois, le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité signataire du contrat (le Directeur), l'agent contractuel a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes, il peut se faire assister par le syndicat de son choix.

Les congés annuels et congés maladie :

L'agent contractuel a droit à des congés annuels rémunérés, soit 2 jours par mois ou fraction de mois supérieure à 15 jours écoulés depuis son entrée en fonction.

Sur présentation d'un certificat médical, le contractuel a droit à :

- Après 4 mois de service, un mois à plein traitement et 1 mois à ½ traitement
- Après 2 ans de service, 2 mois à plein traitement et 2 mois à ½ traitement
- Après 3 ans de service, 3 mois à plein traitement et 3 mois à ½ traitement

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les contractuels bénéficient d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail, jusqu'à guérison complète, ou la consolidation de la blessure.

Ils auront droit au versement du traitement à taux plein, limité à :

1 mois après son entrée en fonction, 2 mois après 1 an de services et 3 mois après 3 ans de services. De plus le contractuel en activité a droit après 6 mois de services à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité avec plein traitement d'une durée égale prévue par la législation sur la sécurité sociale.

Le licenciement ou la fin du contrat :

S'il s'agit d'un CDD il prend fin au terme prévu, sauf renouvellement. Dans le cadre de 'un renouvellement, l'agent se voit proposer immédiatement un nouveau contrat. Toutefois, au bout de 6 ans en qualité de contractuel en CDD, le renouvellement ne peut se faire que pour un CDI. Le contrat prend fin également si l'agent passe stagiaire ou titulaire de la Fonction Publique.

En cas de licenciement des CDD ou CDI rompus avant le terme, le préavis doit être de :

- 8 jours pour les agents ayant moins de 6 mois de services
- 1 mois pour ceux ayant au moins 6 mois et au plus 2 ans de service.
- 2 mois pour ceux ayant au moins 2 ans de services.

Le préavis ne s'applique pas en cas de licenciement pour sanction disciplinaire, pour inaptitude physique, après un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à 1 mois ou au cours de l'expiration d'une période d'essai.

La procédure encas de licenciement :

L'intéressé doit être convoqué par lettre avec recommandé ou par lettre remise en main propre contre décharge, en indiquant les motifs de la convocation. Un entretien doit avoir lieu avec l'employeur et le contractuel peut se faire assister par un délégué syndical.

Démission :

Les contractuels doivent adresser un courrier en recommandé avec AR en respectant les délais en vigueur :

- 8 jours pour les agents qui ont 6 mois de services
- 1 mois pour ceux qui ont au moins 6 mois et au plus 2 ans de services
- 2 mois pour ceux qui ont au moins 2 ans des services

Vous pouvez télécharger un modèle de lettre de démission pour contractuel sur notre site, en cliquant sur ce lien : http://www.cgt-chlavour.fr/Modele-lettre-de-demission-pour-contractuels-9-01-11_a439.html



CéGéTtez vous et mêlez vous de votre hosto !

Permanence le mardi de 9 h à 16 h. tél. : 05 63 83 30 38 ou 3038 Mail : cgt.chlavour@wanadoo.fr

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr