

C

DIAGONALES

G

T

*S'informer pour mieux se défendre*

SEPTEMBRE 2018 N°61

— FONCTION PUBLIQUE —

ma voix doit compter

service public

**SALAIRES**

travail **CARRIÈRE**

**ÉGALITÉ**

PROFESSIONNELLE

STATUT

**emplois**

MISSIONS

**retraite**



base Edition - Limoges



En décembre, je vote **CGT**



# Edito

Début décembre auront lieu les élections professionnelles dans la fonction publique hospitalière. Pour ces élections une nouveauté importante, la mise en place du vote électronique. En effet le gouvernement a décidé de mettre en place pour la première fois cette modalité de vote qui va s'appliquer à l'ensemble des instances. Régulièrement pendant la campagne nous vous donnerons des explications sur le fonctionnement et de manière plus concrète comment ça marche.

Lors de ces élections, nous allons élire nos représentants au CTE (Comité technique d'établissement) aux CAPL et CAPD (Commission Administrative Local et départementale) mais aussi pour la première fois à la CCP (Commission Consultative Paritaire) instance dédiée aux contractuels. Cette élection se situe dans un contexte particulier, jamais la fonction publique hospitalière et particulièrement la psychiatrie n'ont connu un tel recul.

Des suppressions de postes chaque année, les moyens alloués en baisse constante, des plans de retour à l'équilibre dans tous les hôpitaux avec des pertes d'acquis considérables, la liste est longue des attaques menées par ce gouvernement contre les personnels des hôpitaux. Votre vote aura donc une importance capitale !

Le vote CGT sera l'occasion de vous prononcer contre cette politique de régression sociale imposée par le gouvernement.

Car, pour la CGT, il est clair que la régression sociale ne se négocie pas, elle se combat et il est indispensable de voter pour élire des représentants qui se batront sur toutes les questions concernant l'organisation du travail, le maintien ou le développement des effectifs, la titularisation de tous les contractuels, la santé au travail, le droit d'expression et la question salariale.

Lors de ces élections choisissez d'influencer votre avenir au travail voter CGT, c'est résister plutôt que se résigner. C'est voter pour : Un combat permanent contre l'injustice, les reculs sociaux, l'austérité, les inégalités, la transparence et l'égalité de traitement des agents.

Si vous n'avez pas encore fait votre choix la question que vous devez vous poser est : quel syndicat sera le plus en mesure de rassembler l'ensemble des agents pour défendre au mieux nos intérêts ?

A qui faites-vous le plus confiance pour se battre pour conserver nos acquis ?

Votez CGT, c'est voter pour une équipe de militants active et combative au service de tous les salariés de l'EPSM.

Ce vote CGT est un vote efficace, un vote de lutte, un vote de progrès, un vote qui sera observé attentivement par notre directeur !

En décembre 2014 vous aviez fait confiance à la CGT qui devenait majoritaire, mais cette victoire donnait également une grande responsabilité à notre syndicat face à l'attente des salariés quant à l'avenir de notre établissement. Ainsi dans ce journal vous trouverez un bilan de l'activité de notre syndicat durant ces 4 années de mandat. Bonne lecture et le 6 décembre votez utile, votez CGT.

# Actu.

## Coup de Queule !!!

### Scandale et/ou incompétence ?

Le 25 mai 2018 est paru un avis de vacance a sélectionné le seul candidat ayant postulé, pour cause.

Nous faisons de nouveau savoir au DRH que le délai de parution n'avait pas été respecté et que ce premier avis était contestable juridiquement, de même que la nomination d'un agent au grade d'Ouvrier Principal de 1<sup>ère</sup> classe sans avis de la commission paritaire. Si ce n'est pas le cas cela voudrait dire que ce poste est pourvu par un Ouvrier Principal de 2<sup>ème</sup> classe donc rien avoir avec le premier avis !!! Cela s'appelle de la magouille, les ouvriers principaux de 2<sup>ème</sup> classe apprécieront.

Encore plus grave, certains agents cette fois-ci ont pu faire acte de candidature pour l'avis de concours sur titre d'agent de maîtrise mais ils apprennent que le poste est déjà pourvu avant même que leur dossier ne soit étudié et que le concours ait lieu. Là aussi cette méthode est contestable devant le tribunal. Il est évident que tous les agents qui ont postulé à ce concours n'ont aucune chance et que le choix de la direction est déjà fait. Non content d'avoir mis un agent dans de mauvaises conditions de recrutement, le mépris des autres candidats est total.

À la suite de nos deux courriers, et la menace d'un recours juridique, le Directeur a annulé ces deux précédents avis et a publié un nouvel avis de concours uniquement pour la spécialité restauration, le concours pour le poste d'adjoint au service logistique étant annulé pour le moment. S'il est clair aujourd'hui que le Directeur souhaite être dans les clous, force est de constater que si la CGT n'était pas présente et vigilante, le règne de la magouille serait de mise à l'EPSM et cela est scandaleux.

Le 25 juin un avis de concours interne sur titre d'Agent de Maîtrise paraît pour les spécialités logistiques et restauration. Après demande d'information, un des deux postes, lié au concours, concerne le poste d'adjoint au responsable de l'Unité Centrale de Logistique le même poste que l'avis du mois de mai, Tiens donc !!

Cette fois-ci par voie de concours ouvert entre autres aux Ouvriers Principaux de 2<sup>ème</sup> Classe avec un délai pour candidater de un mois ce qui permet à tout agent de l'établissement remplissant les conditions de déposer leur dossier de candidature.

Le 16 Juillet à notre grande surprise ce poste par mouvement interne du 25 mai, est pourvu de manière officielle.

Le 17 Juillet nous prenons de nouveau contact avec le DRH qui nous confirme que le poste en question est bien pourvu sur le premier avis en date du 25 mai 2018, d'ailleurs un jury

« DIAGONALES » journal interne du syndicat CGT de l'EPSM de Caen. Il est destiné aux salariés de l'établissement ; il se veut une mosaïque ouverte, démocratique et transparente. Son financement est assuré uniquement par les cotisations des syndiqué(e)s CGT.

#### Directeur de la publication :

Florent ROGER

#### Rédacteur en chef :

Frédéric HEUZE

#### Comité de rédaction :

Wilfrid DAVOULT, Frédéric HEUZE, Florent ROGER.

« Diagonales » ISSN 1292-3222

Journal de la CGT du CHS

15 ter rue St Ouen 14012 CAEN Cedex

Tel : 02.31.30.50.50 poste 5361

Fax : 02.31.30.50.55

Mail : [cgtscaen@gmail.com](mailto:cgtscaen@gmail.com)

Blog : [www.cgt-chs-caen.fr](http://www.cgt-chs-caen.fr)

Facebook : [cgt.epsm.caen](https://www.facebook.com/cgt.epsm.caen)

Twitter : [@cgstepscaen](https://twitter.com/cgstepscaen)

## SOMMAIRE

- Edito—coup de queule.....Page 2
- Dossier.....Pages 3 et 4
- Brèves d'ailleurs.....Page 5
- Vos droits.....Page 6
- Histoire: .....Page 7 et 8
- Elections.....Page 9,10, 11, 12

## Effectifs, budget : les chiffres ne mentent pas, mais quand est-il de notre direction ?

Depuis 2014 nous essayons de connaître le nombre exact ETP (équivalent temps plein) supprimés par notre direction dans notre établissement. Ce qui n'est pas chose facile, les chiffres qui nous sont donnés ne sont jamais les mêmes. Alors de deux choses l'une, ou la direction fait preuve d'incompétence sur les chiffres, ou la direction pratique vis-à-vis du syndicat un enfumage étudié !.

Dans ce dossier tous les chiffres qui nous ont servi de base pour nos calculs, sont des chiffres officiels qui nous sont transmis par la direction dans les instances.

La CGT s'est posée la question sur d'éventuelles erreurs, quant aux données qui nous sont fournies mais force est de constater qu'il ne s'agirait plus d'erreurs mais bien d'une volonté de brouiller les cartes.

Pour connaître les ETP supprimés depuis 2014, pas besoin de sortir de l'ENA, il suffit de soustraire les ETP 2017 aux ETP 2014 et même s'il y a des subtilités, ce que l'on veut bien admettre, on doit retomber à peu près sur nos pieds.

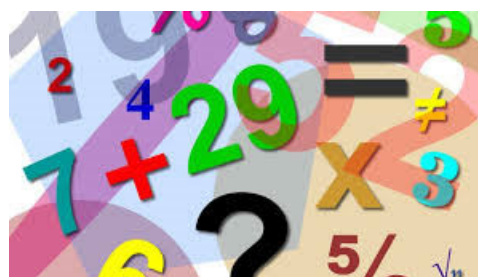
Comme vous le constaterez dans le tableau ci-dessous nous sommes allés plus loin et nous nous sommes fiés aux quatre bilans qui nous ont été transmis pour réaliser

des comparaisons.

Les premiers chiffres : le bilan social, ensuite les chiffres du rapport de la Chambre Régionale des Comptes, puis les effectifs ETP inscrits au Compte financier approuvé par l'ARS et voté par le conseil de surveillance !! Et enfin ceux du CTE du 6 octobre 2017.

Nous avons donc croisé ces chiffres et vous constaterez par vous-même à quel point cette direction voudrait pouvoir nous enfumer.

Dans ce tableau, nous avons intégré les personnels médicaux, pour eux aussi difficile de savoir leur vrai nombre.



***Ces calculs sont réalisés avec des Equivalents Temps Plein des personnels non médicaux, Contractuels et CDI compris***

Effectifs Bilan Social		Effectifs Chambre Ré- gionale des Comptes	Effectifs CTE d'octobre 2017		Effectifs compte financier		
	Non Mé- dical	Médical	Non Médical	Non Médical	Médical	Non Mé- dical	Médical
2014	1155,45	54,11	1178,56	Non transmis	Non transmis	1074,47	83,97
2017	1125,47	57,62	Pas de contrôle en 2017	1046,40	65,73	1047,11	85,15

**1ère comparaison :** Le Bilan social entre 2014 et 2017 : le bilan social montre des suppressions de postes à hauteur de 23,11 équivalent temps plein en moins.

**2ème comparaison :** bilan social 2017 et les chiffres fournis par la Chambre Régionale des Comptes en 2014 : il ne s'agit plus de 23,11 mais de 53,09 ETP qui ont été supprimés.

**3ème comparaison :** Les effectifs totaux du personnel non médical transmis lors du CTE le 6 octobre 2017 et le bilan social 2014 : là, 109,06 ETP en moins.

**4ème comparaison :** Les effectifs transmis lors du CTE du 6 octobre 2017 et les effectifs donnés par la Chambre Régionale des Comptes en 2014 : 132,16 ETP en moins.

**5ème comparaison :** Les ETP du compte financier 2014 et 2017 : nous constatons des suppressions de

postes à hauteur 27,36 ETP en moins.

**6ème comparaison :** Le bilan social 2017 et ceux des comptes financiers 2014 : nous aurions perdu 78,36 ETP.

**7ème comparaison :** Toujours les effectifs dans le compte financier 2017 et ceux donnés par la Chambre Régionale des Comptes en 2014 : cela nous fait 127,45 ETP en moins.

Toutes ces comparaisons, aussi invraisemblables qu'elles puissent paraître sont malheureusement la réalité des chiffres qui nous ont été transmis.

**La CGT demande des éclaircissements de la part de la direction.**

**Nous exigerons lors d'un prochain CTE que notre direction cesse cet enfumage et nous donne les véritables chiffres.**



## Qu'en est-il des contractuels ?

Les Contrats dans le bilan social 2014 et 2017			Les Contrats dans les comptes financiers 2014 et 2017	
	CDD + contrats aidés contrats d'apprentissage	CDI	CDD + contrats aidés con- trats d'apprentissage	CDI
2014	115,67	Chiffres non fournis	90,59	13,16
2017	127,07	11,25	121,10	11,45

Le bilan social laisse penser qu'il y aurait eu 17,04 ETP en CDD de plus en 4 ans, alors que quand on croise les chiffres du bilan social 2017 avec les ETP donnés dans le compte financier 2014 ce serait 36,48 ETP en CDD de plus.

Nous sommes très inquiets pour les contractuels il ne suffit pas de dire que tout va bien et que la direction stagiairise, car depuis 2014, 194 agents sont partis en retraite. Combien de contractuels ont été mis en stage sur ces postes vacants ?

S'il y a bien une chose que le Directeur ne cache pas, c'est qu'il compte supprimer un nombre conséquent de postes. Il va sans dire que de nombreux contrats ne seront pas renouvelés. Dire le contraire serait purement électoraliste.

La CGT s'emploie à défendre tout (e) s les contractuels pour qu'elles et ils soient intégré (e)s dans la Fonction Publique.

## Comment équilibrer les comptes en dépensant plus ?

La politique menée par notre Direction à L'EPSM entraîne de nombreuses réorganisations qui, pour certaines, dégradent nos conditions de travail. L'obsession du directeur : fermer des lits, supprimer des postes, pour financer certains projets et faire payer les salariéEs.

Depuis de nombreux mois nous voyons naître des projets de travaux qui nous inquiètent quant à leurs coûts.

L'opération Jamet va engendrer une perte financière abyssale, en effet le coût des travaux qui était estimé à 5 millions d'euros serait passé en mai 2017 à 7,5 millions ! Qu'en est-il aujourd'hui ? la dotation de l'ARS de 1 million d'euros prévue pour les travaux Jamet a servi à résorber les difficultés financières, comment la direction va-t-elle récupérer ce million ? Ainsi que la TVA dans les comptes liés à ces travaux !!

Rappelons aussi la perte des 700 000 euros à Boulon où les travaux ont été abandonnés par le directeur privant ainsi l'établissement de lits supplémentaires avec les postes afférents !

Que dire d'Équemauville? le conseil de surveillance a voté pour l'acquisition et les travaux du futur CMP un budget de 400 000 euros, au-

jourd'hui il en coûtera le double.

L'externalisation partielle de la blanchisserie qui devait dégager des bénéfices, il s'agit là d'un fiasco total à tous les niveaux de ce projet



qui coûte très cher à l'établissement. 400 mille euros pour cette année 2017. Combien demain ?

Mais cela ne s'arrête pas là, les projets s'enchaînent sans que nous ayons une vue claire de tous ces travaux et des coûts, que nous découvrons une fois plans et projets ficelés.

À la salle de théâtre s'il y a bien urgence pour la rénovation des toilettes, pourquoi une telle extension ? dans quel but ?

Et le Directeur de fustiger la CGT qui demande deux expertises pour un coût de 50 mille euros pour contrer les mauvais coups d'une direction sans scrupule. Des expertises dont nous ne rougissons pas quand il s'agit de servir les intérêts et les conditions de travail des salariéEs.

Non seulement le gouvernement impose une politique d'austérité, mais la direction en rajoute et veut faire payer aux salariéEs en supprimant des postes, des RTT, des lits, la 1/2 heure de repas, etc.

Sa stratégie pour nous enflammer et éviter les débats sur ces sujets : la colère et les attaques en ciblant de manière individuelle les éluEs CGT.

Comme lors du CTE du 27 Mars 2018 : La direction s'en prend aux éluEs CGT de manière violente et ciblée. Nous connaissons bien à la CGT ces stratégies qui visent à discréditer les éluEs; mais rien n'y fera, notre syndicat, face à cette direction qui s'est engagée dans la voie de l'austérité, ne lâchera rien.

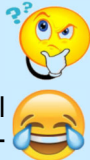
# Hôpital Yves LANCO

## Belle Ile en Mer

### Transparence et maintien de la blanchisserie

Depuis le 18 juin 2018 les salarié-e-s et le syndicat CGT du Centre Hospitalier Yves Lanco Le Palais à Belle Ile en Mer sont en grève pour défendre le maintien de l'activité et les emplois de leur blanchisserie.

Pour mémoire à ceux qui l'auraient déjà oublié l'Hôpital Yves Lanco est l'établissement d'origine de notre cher directeur. Aurait-il quelque chose à voir avec ce projet de fermeture ?



Mireille STIVALA, Secrétaire Générale de la Fédération CGT santé était présente à Belle Ile Mer pour soutenir les salariés.



La Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale, à travers sa secrétaire générale, s'est déplacée ce samedi 14 juillet 2018 au Centre Hospitalier Yves Lanco Le Palais à Belle Île en Mer pour faire le point avec le syndicat CGT de l'établissement sur le projet de reconstruction du nouvel hôpital, et particulièrement sur le dossier de la blanchisserie, afin d'apporter son soutien à leur combat pour le maintien de cette activité et les emplois au sein de l'établissement. Un rendez-vous, en présence de la Secrétaire Générale, du coordinateur régional Bretagne et du syndicat CGT de l'établissement a été pris le même jour avec le maire de la commune pour lui réaffirmer les positions de la CGT dans ce dossier. La CGT a défendu la nécessité du maintien des emplois et de cette activité au sein de l'hôpital public et regrette que la direction, avec le soutien du maire, n'ait pas fait ce choix. Alors que la CGT était porteuse d'un projet plus ambitieux en faveur de la future blanchisserie hospitalière qui aurait pu reprendre toute l'activité de traitement de linge sur l'île et ainsi développer les missions et l'emploi du service public hospitalier au bénéfice de la population belliloise. La CGT n'adhère pas à l'idée de recourir à l'externalisation totale de la fonction blanchisserie au profit d'un prestataire privé comme évoqué par la direction, d'autant que

cela s'est fait dans un contexte d'annonces sans réelles consultations des instances représentatives du personnel et sans avoir remis ni les éléments chiffrés de l'appel d'offre et ni les conséquences économiques pour l'établissement et pour les personnels de ce service en terme de situation statutaire administrative et répercussions sur leurs conditions de travail. A ce stade la CGT demande que toute la transparence soit faite sur ce dossier et a demandé au maire de faire le nécessaire pour que la direction de l'hôpital communique immédiatement les informations aux représentant.e.s du personnel et aux salarié.e.s concerné.e.s. Il n'est pas acceptable que ceux-ci apprennent par voie de presse des annonces dont ils n'ont pas eu connaissances de manière officielle dans les instances représentatives de dialogue social de l'établissement. La CGT restera vigilante et continue sa lutte avec les salarié.e.s de cet établissement pour défendre leurs revendications et intervenir auprès des différentes tutelles (ministère, ARS, préfecture et direction) pour faire respecter l'obligation réglementaire d'information, de consultation et le respect des droits statutaires dont ils doivent faire l'objet

Montreuil, le 16 juillet 2018

## Victoire de la lutte du CH Pierre Janet du Havre

Après 16 jours sur le toit de l'hôpital psychiatrique Pierre Janet du Havre, suite à une grève démarrée le 18 juin, l'intersyndicale et la direction sont parvenues à un accord de sortie de crise.

le 11 juillet dernier, la CGT en intersyndicale a signé un protocole d'accord de sortie de conflit.

C'est la création de 34,3 postes avec la garantie d'autres créations en extrahospitalier qui a été obtenu. Dont 12,8 postes créés pour un pool de remplacement de nuit, et deux postes destinés au renforcement des urgences psychiatriques.

C'est l'œuvre de toute la CGT dans le territoire UL, UD et la fédération qui ont soutenu avec détermination le syndicat qui se félicite de cette réussite. Cela va se traduire par des améliorations des conditions de travail des salarié.e.s et des améliorations d'accueil et d'accompagnement des patients dans cet établissement.



## Comment est compensée la hausse du taux de cotisation de la CSG de + 1,7 % pour les agents de la fonction publique?



La hausse du taux de la CSG de +1,7% est compensée par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité chômage de 1% (article 112 de la loi 2017-1837 de finance pour 2018) et la mise en œuvre d'une indemnité compensatrice mensuelle de la hausse de la CSG.

Le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finance pour 2018 et instituant une indemnité mensuelle compensatrice de la hausse de 1,7% la CSG dans la fonction publique est publié au JO.

Cette disposition qui ne concerne que les agents titulaires et stagiaires est applicable depuis le 1er janvier 2018 et figure sur la fiche de paie des agents depuis janvier.

Le calcul est le suivant :

1) La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702 %.

2) Il faut ensuite déduire un certain nombre de contributions et cotisations (selon le cas, la contribution solidarité de 1%, cotisation assurance maladie et assurance chômage)

3) le résultat obtenu est ensuite multiplié par 1,1053 puis divisé par 12.

En cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raison de santé, le montant de l'indemnité mensuelle varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Il conviendra de vérifier avec attention l'application de cette compensation sur la fiche de paie des agents.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036342240&dateTexte=&categorieLien=id>

Une circulaire du 15 janvier 2018 précise le champ d'application, l'assiette de calcul, les modalités de détermination et les situations pouvant entraîner une modification du montant de l'indemnité compensatrice.

[http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir\\_42916.pdf](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir_42916.pdf)

Pour les agents contractuels de droit public, qui sont affiliés au régime général de la sécurité sociale, depuis le 1er janvier 2018, ils bénéficient (comme pour les salariés du secteur privé) de la suppression de la cotisation salariale à l'assurance maladie de 0,75% et de la diminution de la cotisation chômage qui passe de 2,4% à 0,95% au 1er janvier 2018 et sera supprimée au 1er octobre 2018.



# LA FONCTION PUBLIQUE

*La fonction publique française telle qu'elle existe aujourd'hui est l'héritière de plusieurs siècles d'histoire, faits de réformes, de luttes et d'évolutions statutaires.*

## Le Moyen-Âge et l'Ancien régime : les lointaines origines de la fonction publique

Au Moyen-Âge, le **besoin** d'une administration et d'agents à son service – ancêtre de la fonction publique – **commence à se manifester avec l'affirmation de la mainmise du roi sur le territoire**, au détriment des seigneurs, **et la progression de la construction de l'État monarchique**. Ce mouvement s'accélère sous le règne de Philippe le Bel (1285 - 1314). Les légistes du roi, formés au droit romain, jouent un rôle central dans cette administration.

**Sous l'Ancien Régime, le nombre des agents augmente, mais cette « fonction publique » demeure très hétérogène** et il n'existe pas de statut. Il faut néanmoins distinguer deux groupes au sein de ces agents publics : les officiers et les commissaires.

L'**office**, à l'origine, désigne toute fonction confiée par le roi à un particulier rémunéré par des gages et des taxations attachées à chacune des opérations qu'il accomplit. Mais à la fin du XV<sup>e</sup> siècle/début du XVI<sup>e</sup>, il devient un objet de commerce entre particuliers : c'est

la **vénéralité des offices**. En 1604, l'édit de la paulette consacre le caractère patrimonial et héréditaire des offices contre le versement d'un droit annuel et d'un droit de mutation à l'État. Pour renflouer ses caisses, le roi multiplie alors les offices, mais perd du même coup le contrôle sur ces officiers.

La création des **commissaires**, dont les intendants de justice, police et finances font partie, a donc eu pour but de rétablir la pleine autorité du roi sur ses agents. Le roi dispose en effet d'un pouvoir discrétionnaire de nomination et de révocation sur les commissaires, qui ne sont pas propriétaires de leur charge. Leur fonction est temporaire et limitée. Les intendants occupent une place croissante dans l'administration du royaume aux XVII<sup>e</sup> et XVIII<sup>e</sup> siècles.

Enfin, les agents publics de l'Ancien Régime connaissent déjà une **hiérarchisation** entre une « haute fonction publique » et une fonction publique d'exécution.

## La Révolution et le XIX<sup>e</sup> siècle : l'évolution vers une véritable fonction publique

Sous la Révolution, les effectifs de l'administration gonflent, que ce soit dans les ministères ou, sur le plan local, dans les services chargés d'équiper et de ravitailler les armées. Par ailleurs, on remarque une relative stabilité du personnel administratif. Ainsi, les administrateurs territoriaux ont pour la plupart été formés sous l'Ancien Régime, ont administré les anciennes provinces et conservent leurs fonctions en raison de leur expérience.

Pendant la période napoléonienne, la fonction publique est tout d'abord largement réorganisée et se professionnalise. Les grades et les emplois sont définis de manière plus précise, de même que le système présidant à l'avancement. Les horaires de travail deviennent stricts.

Demeure néanmoins une forte hétérogénéité des

agents publics. La haute fonction publique est de facto réservée aux notables et à leurs enfants, le recrutement s'effectuant par cooptation au sein des mêmes milieux. Pour les fonctionnaires des catégories inférieures, le recrutement s'opère dans les milieux modestes, avec des possibilités d'avancement limitées.

Tout au long du XIX<sup>e</sup> siècle, le pouvoir place le territoire français sous une stricte tutelle administrative, ce qui se traduit par une fonctionnarisation accrue des services publics. Ce phénomène explique l'accroissement constant des effectifs. Parallèlement, apparaît l'idée que les fonctionnaires doivent être à la fois mieux formés et mieux sélectionnés.

## La IIIe République : la fonction publique républicaine

Le premier souci des républicains, dès la fin des années 1870, est de s'assurer des sentiments favorables des fonctionnaires à l'égard de la République. C'est à une forme d'« épuration » que l'on assiste pendant les premières années de la IIIe République. Dans le même temps, dans un contexte de forte instabilité ministérielle, les hauts fonctionnaires deviennent les meilleurs garants de la continuité de la vie nationale.

L'extension des compétences étatiques est concomitante d'importantes évolutions au sein de la fonction publique. C'est notamment à cette époque que la hiérarchie au sein de chaque département ministériel (directeur, sous-directeurs, chefs de bureau, sous-chefs de bureau et rédacteurs) se cristallise, au moins jusqu'à la Libération.

La question de la formation et du recrutement se pose toujours. En 1848, Hippolyte Carnot, ministre de l'Ins-

truction publique, fonda une École d'administration pour former la haute fonction publique. Son existence est brève mais l'idée rejaillit sous la IIIe République avec en 1876, à nouveau la création d'une école nationale d'administration, projet qui échoue finalement. Parallèlement, en 1872, le journaliste Émile Boutmy crée l'École libre des sciences politiques, qui a pour principale vocation la préparation des concours administratifs. Mais Jules Ferry ne réussit pas à la nationaliser en 1881.

D'autres évolutions révèlent les grandes tendances de la société française. Au tout début du XXe siècle, les femmes font une entrée remarquable dans les ministères. D'ailleurs, à partir de 1919, les concours de rédacteurs sont ouverts aux femmes. Il faut également noter la syndicalisation croissante de facto des fonctionnaires, à une époque où le droit syndical ne leur était pas reconnu et le droit de grève strictement interdit.

## Le régime de Vichy et la Libération

Alors qu'a pris son essor, à la fin des années 1930, le débat essentiel sur la nécessité d'un statut général de la fonction publique, c'est finalement le gouvernement de Vichy qui publie, par la loi du 14 septembre 1941, le tout premier statut général des fonctionnaires fortement hostile à la grève et insistant sur les devoirs des fonctionnaires.

À la Libération, une épuration de l'administration a lieu, suivie d'un mouvement de réforme de la fonction publique marqué par deux avancées : la création de l'École

nationale d'administration (ENA) par l'ordonnance du 9 octobre 1945 et l'adoption du premier statut général républicain des fonctionnaires défini par la loi du 19 octobre 1946. Ce texte a été voté à l'unanimité par l'Assemblée constituante et préparée par Maurice Thorez, alors vice-président du conseil communiste chargé de la fonction publique. Le droit syndical et le droit de grève sont alors officiellement reconnus aux fonctionnaires.

## Les IVe et Ve Républiques : le temps des statuts

La IVe République met en application ce nouveau statut, puis un nouveau statut intervient avec l'avènement de la Ve République. Il s'agit seulement de tirer les conséquences de la nouvelle répartition entre le domaine de la loi et du règlement établie par l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958. Tel est l'objet de l'**ordonnance du 4 février 1959**.

Enfin, l'alternance politique de 1981 débouche sur une nouvelle modification du statut général de la fonction publique, qui se compose lui-même de plusieurs textes : la **loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires**, qui s'applique à tous les fonctionnaires, suivie par trois textes concernant respectivement la fonction publique de l'État (loi du 11 janvier 1984), la fonction publique territoriale (loi du 26 janvier 1984) et la fonction publique hospitalière (loi du 9 janvier 1986).

Les évolutions de fond à retenir sur cette longue période sont au nombre de deux. D'abord, l'**accroissement du**

**nombre de fonctionnaires a perduré**, notamment sous les effets de la **décentralisation** à partir de 1982. Par ailleurs, la **relation entre fonction publique et politique a évolué**. On parle d'une « fonctionnarisation de la politique ».

En effet, depuis le début des années 1960, il est fréquent que des membres de la haute fonction publique réussissent une carrière politique au plus haut niveau. Ainsi, pour ne citer que quelques exemples : Valéry Giscard d'Estaing, Jacques Chirac, Laurent Fabius, Alain Juppé, Lionel Jospin, Dominique de Villepin, François Hollande sont tous anciens élèves de l'ENA. Les règles du statut de la fonction publique facilitent ce passage, car les fonctionnaires, en cas d'échec aux élections, peuvent retourner sans difficulté dans leur corps d'origine, ce qui n'est par exemple pas le cas en Grande-Bretagne. Dans ce pays, le seul fait de se présenter aux élections conduit le fonctionnaire à démissionner.





# On lâche rien !

**Le 6 décembre 2018**

**Je ne lâche rien**



**Ce premier bilan a pour ambition de vous rendre compte de l'activité que nous avons menée depuis les dernières élections en décembre 2014. Ce retour en arrière est nécessaire pour faire le point sur le travail mené lors de ces 4 années de mandat que vous avez confié à notre syndicat.**

En 2015 après une grande victoire aux élections professionnelles à la suite des mouvements de 2013 et 2014 au sein de notre établissement, la CGT devenait majoritaire, mais cette victoire donnait également une grande responsabilité à notre syndicat face à l'attente des salariés quant à l'avenir de notre établissement.

L'élection professionnelle de décembre 2018 s'ouvre avec cette question, la CGT de l'EPSM a-t-elle répondu à l'attente des salariés depuis 2015 ? ce premier bilan sur ces 4 années de mandat va donc tenter d'y répondre.

## **LES INSTANCES**

Depuis les grands mouvements de 2013 et 2014, notre établissement subit de plein fouet la politique d'austérité menée par les gouvernements successifs dans tous les établissements de santé. Les luttes menées par notre syndicat localement depuis 2015 sont saluées par une majorité de salariés.

Depuis cette date notre travail porte ses fruits, comme dans les instances.

### **Au Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail :**

Depuis les dernières élections la CGT détient 4 sièges titulaires sur les 6 ainsi que le secrétariat.

En 2015, 7 CHSCT ordinaires seront convoqués et 3 extraordinaires ont été demandés par les membres CGT. 3 déclarations de danger grave et imminent inscrites sur le registre avec exercice du droit de retrait ont été effectuées sur 3 services différents ainsi que 3 enquêtes CHSCT.

En 2016 de nouveau 7 CHSCT ordinaires et 3 extraordinaires ont été convoqués le nombre de fiches violence explose - (232 en 2015 contre 352 en 2016).

La fermeture de l'IFAS et les répercussions sur les agents travaillant à l'IFAS nécessitent plusieurs CHSCT extraordinaires ainsi que de nombreuses rencontres et inspections.

Un deuxième CHSCT a été créé à la M.A.S.de BOULON, la CGT, majoritaire, détient le secrétariat avec 2 titulaires et 2 suppléants.

En 2017, 7 CHSCT ordinaires et 4 extraordinaires ont été convoqués et une enquête sur les chambres sécurisées a été diligentée.

A la suite de l'annonce de la direction de l'externalisation partielle de la blanchisserie et l'avancée de ce projet sans concertation ni consultation des instances, les personnels de ce service se retrouvent rapidement en souffrance.

La CGT diligente une première expertise en février, lors de ce CHSCT les membres CGT font plier une direction qui n'a pas eu d'autre choix que de retirer sa demande d'avis à l'adhésion au GIP de Bayeux. Il est à noter qu'un gros travail en amont et pendant le CHSCT a été effectué par les représentants CGT.

Un droit d'alerte pour danger grave et imminent est inscrit sur le registre concernant des personnels de la blanchisserie. Une enquête est diligentée par la direction et les représentants CGT.

L'expertise menée par le cabinet ADDHOC met en avant de nombreuses préconisations et alertes. À la suite de quoi, la Direction en tient compte et applique certaines d'entre elles.

Juillet 2017 : la direction présente la deuxième phase de son projet d'externalisation. La CGT diligente une deuxième expertise que le directeur conteste en novembre devant le tribunal de grande instance. Le TGI déboute le directeur et valide l'expertise. C'est une victoire importante remportée par les représentants CGT et SUD du CHSCT.

Cette fois, la direction ne tient pas compte des préconisations et alertes du cabinet ADDHOC. La situation se dégrade de plus en plus avec de nombreux arrêts et accidents de travail.

Les représentants CGT au CHSCT mènent depuis 3 ans un travail sans relâche : De nombreux dossiers sont engagés comme par exemple l'amiante, la Direction prenant des mesures de retrait d'amiante sous toutes ces formes même là où la réglementation ne l'y oblige pas, la légionellose, les travaux au bâtiment Jamet, les services économiques, le service ménage, l'atelier d'ergothérapie de Caen sud, le centre de soins (CSAPA), le SMPR, etc.

Des embauches dans le service Ste Bernadette 2<sup>ème</sup> ont été effectuées suite, à nos alertes consignées dans le registre de sécurité, tout comme à la blanchisserie, là de manière ponctuelle.

Création d'un poste supplémentaire à l'équipe sécurité soins de nuit, ainsi que des stagiairisations, tout cela toujours sous la pression du CHSCT. Ce bilan n'est pas exhaustif mais a le mérite de mettre en avant le travail acharné d'une équipe CGT au CHSCT qui fonctionne.

### Le Comité Technique d'Établissement :

Une des instances politiques de l'établissement. Instance consultative, mais qui reste un lieu où la CGT s'exprime sans détours et combat pied à pied la politique d'austérité appliquée par notre directeur. La CGT y défend avec détermination l'avenir de notre outil de travail, le soin en psychiatrie et les conditions de vie et de travail des salariés.

Notre syndicat depuis 2015 a été force de proposition et de contestation, la CGT a relayé de nombreux dossiers traités au CHSCT ainsi que de nombreux dossiers liés au plan de retour à l'équilibre : les suppressions de postes de manière générale, la suppression du 5<sup>ème</sup> RTT, la 1/2 heure de repas, etc. Notre syndicat a relevé depuis de nombreux CTE des incohérences sur les chiffres donnés quant aux dépenses. Le travail à venir sera de faire voter une expertise économique au conseil de surveillance expertise déjà demandée au CTE mais demande rejetée par le Directeur, car aucune loi ne l'y oblige.

Si ce bilan n'est pas exhaustif, il faut noter le recul de la direction sur la remise en cause de l'accord de 1991 de la prime de service qui permet une meilleure répartition et le recul d'un an sur la répartition liée à l'arrêt maladie ; une victoire des personnels menée par notre syndicat et gagnée en CTE.

### Les Commissions Administratives Paritaires Locales :

Depuis 2015 notre organisation syndicale a mis en place une journée d'accueil et d'information en amont des CAPL. Lors de ces journées les agents peuvent rencontrer les élus de chaque commission afin de leur faire part des erreurs et/ou problèmes liés à leur notation, avancements, etc, ce qui permet à chaque élu(e) de rencontrer la Direction des Ressources Humaines et ainsi régler les problèmes avant la tenue de la CAPL.

Plusieurs dossiers ont été défendus en Conseil de Discipline avec, à chaque fois, un accompagnement des agents afin de les aider à obtenir une délibération à sa juste valeur.

Plusieurs adhérents et militants de notre syndicat sont élus départementalement et siègent aux CAPD de la même manière qu'aux CAPL, ou sont mandatés aux Commissions Départementales de Réforme où notre syndicat occupe une place importante dans la défense des dossiers afin de contrer les demandes de révision des DRH des accidents de travail en simple maladie, surtout pour les Risques Psycho Sociaux (RPS) la CGT obtenant régulièrement un avis favorable de la commission de réforme.

### Le Conseil de Surveillance :

Instance délibérante où nos deux élus ont du mal à faire passer les messages et faire prendre conscience à cet aéroport de l'élite caennaise des difficultés rencontrées par

notre établissement face à la politique gouvernementale. Malgré nos mouvements et votre intervention dans l'insubordination le 8 février 2017, ces mêmes représentants ont voté comme un seul homme le budget présenté par le directeur avec son cortège de mesures d'économies. Mais, puignances, les administrateurs CGT continuent à se battre.

### **LES LUTTES MENEES :**

Notre syndicat accompagne de manière régulière les agents devant la DRH et responsables de services pour de multiples motifs (harcèlement, santé, sanctions, reclassement, etc.). Nous avons accompagné un grand nombre d'agents durant ces trois dernières années.

A titre d'exemple lors du reclassement des agents de la blanchisserie, bien que nous ayons désapprouvé ce reclassement mis en place avant même la présentation du projet d'externalisation, 5 agents nous ont contactés pour les accompagner, 5 ont obtenu satisfaction et ont obtenu le poste qu'ils souhaitaient.



Notre organisation assure un travail satisfaisant en matière de défense individuelle, les agents que nous avons accompagnés nous font part, pour un grand nombre d'entre eux, de leur satisfaction. Depuis peu nous avons décidé de mettre en place un collectif plus large que les élus aux CAPL pour accompagner les agents, entreprendre un travail administratif encore plus conséquent. D'importantes luttes nationales, départementales ou locales dans le public comme dans le privé, qu'elles soient de notre secteur ou interprofessionnelles, ont eu lieu durant ces 4 années et notre syndicat a été présent lors de toutes ces luttes.

La liste est longue, mais citons entre autres la participation de notre syndicat dans les nombreux cortèges lors de la lutte contre la loi travail, celle contre la loi santé pour ne citer que ces deux luttes nationales. Notre syndicat a participé également aux différentes manifestations contre la répression syndicale et les violences policières, ainsi que contre la montée du FN.

Lors des appels des manifestations nationales des 8 novembre 2016 et celle du 07 mars 2017, nous étions présents et nombreux dans les manifestations au niveau départemental et régional à Caen.

Notre syndicat a participé aux différentes manifestations, réunions de liaison, assemblées générales dans différentes villes de France et à Paris dans le cadre de la Convergence des Hôpitaux en Lutte. Nous avons également participé à la manifestation de Guéret en juin 2015 par l'intermédiaire de deux militants de notre syndicat.



# Elections

A l'EPSM, le 19 mai 2015, dans un tract intitulé « Directeur, Médecins N'oubliez pas que le personnel se laissera faire ! » nous annonçons la suppression de 65 lits pour 2020, avec pour conséquence 50 000 repas en moins donc 5 emplois, 60 tonnes de linge en moins donc 5 emplois et nous estimions à 110 emplois en moins la mise en place des mesures de retour à l'équilibre annoncé par le directeur.

Aujourd'hui, nous estimons avec les 40 suppressions de postes annoncés dans le dernier plan de retour à l'équilibre, à 70 le nombre de postes en moins pour fin 2018. Nous avons commis une erreur dans ce tract, en effet 60 tonnes de linge en moins aujourd'hui c'est 15 postes qui ont été supprimés.



Durant une période de 7 mois 3 piquets de grève ont été mis en place et 11 AG ont eu lieu avec une moyenne de 140 agents par AG.

Le 29 Octobre 2015 notre syndicat faisait état dans un tract d'un projet de rénovation du bâtiment Jamet, à cette occasion un long combat, qui n'est pas fini à ce jour, va être mené par notre syndicat. Dans le cadre du CHSCT une bataille est engagée pour que ces travaux ne se fassent pas en site occupé, une première victoire mais malheureusement la seule sur ce projet.

Nous avons dénoncé les coûts faramineux de ce projet pour un bâtiment voué à être vendu un jour et nous nous sommes battus pour la construction d'un bâtiment neuf sur un terrain que nous possédons. Nous avons raison de dénoncer et de nous mobiliser contre ce projet, ces travaux qui devaient durer deux ans ne sont toujours pas finis et dureront un an de plus, le coût est estimé à plus de 5 millions d'euros pour un bâtiment qui ne pourra être vendu que 2 millions.



Le 22 décembre 2015, nous apprenons au tribunal de la bouche de l'avocate de L'EPSM une nouvelle mesure pour Janvier 2016 : l'externalisation partielle de la blanchisserie, depuis ce jour et encore aujourd'hui notre syndicat seul, mène une lutte qui a comme mot d'ordre « Luttons contre la destruction de L'EPSM ». Pour la CGT, il est hors de question que le secteur privé fasse des bénéfices sur le dos des patients. L'idée du service public, acquise par les luttes des salariéEs au cours de l'histoire, ne peut être galvaudée au nom de la rentabilité et des profits. Et c'est bien de cela dont il s'agit avec notre blanchisserie.

Le 18 Mai 2016 nous écrivions, « Groupement Hospitalier de Territoire, GRAND DANGER pour L'EPSM ». C'est l'obligation pour tous les établissements hospitaliers, quelles que soient leurs spécialités, d'adhérer à un groupement afin de mutualiser les moyens et donc faire des économies. Pour notre syndicat cela signifie des postes supprimés, des services fermés, des agents mutés. Un seul mot d'ordre « EPSM RÉVEILLE TOI !!! ON VAUT MIEUX QUE ÇA » 8 AG de lutte, un piquet de grève 200 salariéEs à la première AG et une moyenne de 150 agents lors des AG suivantes.

Le 28 Octobre 2016 « A L'EPSM, c'est L'IFAS qu'ils veulent fermer ! » La CGT de L'EPSM appelle les personnels de l'établissement à participer massivement à une AG de lutte.



Si la mobilisation des personnels de l'hôpital de Falaise sauve leur IFSI, cela ne sera pas le cas à L'EPSM malgré la détermination de notre syndicat et la mobilisation des élèves que nous saluons ici.



Le 16 Décembre 2016 non content d'avoir traîné à deux reprises au Tribunal Administratif notre syndicat pendant les mouvements de grève de 2013/2014, le directeur tente de criminaliser l'action syndicale.

Une réunion GHT se tenait dans notre établissement, grand-messe soigneusement préparée depuis plusieurs semaines (réquisition des vestiaires de la buanderie, achats de rideaux neufs, caillebotis pour que ces messieurs dames ne crottent pas leurs souliers, agencement de tout l'étage de la buanderie, apéritif et repas préparés par les personnels de la cuisine), la CGT s'est invitée en distribuant un tract dès l'arrivée de l'ARS et des directeurs d'établissement.

Notre directeur a invité son huissier pour mitrailler avec son objectif les militants et les personnels, une nouvelle provocation et remise en cause du droit de grève, à manifester librement, la CGT décide de ne plus participer à aucune réunion **et demande des excuses ce qu'elle obtiendra de manière orale.**

Janvier 2017 : La lutte continue, ni trêve, ni pause. D'ores et déjà, et à la suite de la journée Nationale de lutte du 8 novembre 2016 qui avait été un succès, notre syndicat prépare une nouvelle journée d'action prévue le 7 Mars à l'appel des fédérations CGT/SUD/FO. Notre syndicat a participé à toutes les manifestations contre la loi travail.

Le 17 Janvier le Secrétaire Général de l'Union Locale de Caen était de nouveau convoqué au tribunal condamné pour « outrage » envers le responsable de la sécurité publique lors de la diffusion d'un communiqué de presse qui dénonçait des faits de violences policières pendant les manifestations contre la loi travail, communiqué que notre syndicat a relayé. La CGT de L'EPSM a soutenu notre camarade avec force. Franck sera relaxé.

Le 12 avril notre syndicat mène une campagne anti fachiste, ne pas se tromper de colère, le FN c'est le fascisme. « Pas un seul vote d'hospitalier pour le FN » ce sera notre mot d'ordre lors des présidentielles de 2017.

Pour illustrer les luttes de 2017 nous vous les résumons avec quelques titres de tract :

- BLANCHISSERIE des Femmes et des Hommes, pas des pions !
- Chambres Sécurisées déguisées en CSI Scandaleux !
- Un directeur en mode « Start and Stop »!
- LE DIRECTEUR MENACE LE DIRECTEUR TEMPETE !!
- La Prime à la Casse !
- Le Directeur invente le ruissellement vers le haut !!!
- Harcèlement sexuel, la parole se libère.
- Le Directeur chasseur de prime
- AU VOLEUR !
- Antisocial, tu perds ton sang froid... !
- Sous le SSIAP 1 : une nouvelle surprise du Directeur
- Un Directeur primesautier
- Attaque inédite de la Direction contre les SalariéEs de L'EPSM
- Ensemble contre L'austérité
- Le Personnel se mobilise : le Directeur balise !

Depuis mars 2015 notre syndicat a diffusé 130 tracts à ce jour afin d'informer les salariés sur les situations locales ainsi qu'un certain nombre d'infos départementales, fédérales et confédérales.

