

GARE AUX ABUS

DES ASSIGNATIONS

Si le directeur a le pouvoir d'assigner son personnel, il ne doit pas en abuser.

Le droit de grève est une liberté individuelle garantie par la loi.

Les assignations pleuvront-elles à l'aube de la mobilisation du 08 novembre prochain ? Possible ! Ces « interdictions de grève » nominatives sont un outil de choix pour le dirlo ; elles assurent la mise en place d'un service minimum ou permanence des soins. Néanmoins, la direction doit préserver le droit de grève. Pourtant, à chaque mouvement, 15 à 20% des services font état d'assignations abusives !

L'assignation n'est pas une réquisition (qui ne peut être prononcée que par le Préfet en cas de plan blanc), mais une décision administrative privative du droit de grève et doit obligatoirement être signée par le directeur ou le DRH sous forme de lettre individuelle.

Les grévistes se déclarent au moins 24 à 48h avant la mobilisation afin de permettre à l'employeur de faire le point sur le personnel disponible pour d'organiser le service minimum.

La notion de service minimum en cas de grève dans la Fonction Publique Hospitalière a été définie par plusieurs jurisprudences administratives, et l'effectif minimum de sécurité doit correspondre à celui qui serait appliqué dans les services comme par exemple un



dimanche ou un jour férié. Ainsi, il est porté atteinte au droit de grève si le nombre de l'effectif minimum excède celui des agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des services qui ne peuvent en aucun cas être interrompus.

Donc vérifiez bien vos plannings !

Les interventions non urgentes peuvent être reportées, et certains services peuvent même être fermés (administratifs, techniques, consultations par exemple).

Votre encadrement doit vous demander de vous positionner et vous inscrire sur le tableau des grévistes (si votre souhait). Tout manquement à cette réglementation et à cette procédure constitue « une entrave au droit de grève » condamnable (contactez impérativement vos représentants du personnel).

L'agent assigné doit signer sa « feuille d'assignation nominative » avant sa prise de poste et conserver un exemplaire pour la

faire valoir devant le Tribunal administratif compétent en cas d'atteinte au droit de grève.

« Un agent assigné » est considéré comme gréviste, mais en exercice (donc aucune retenue sur salaire); il sera comptabilisé avec l'effectif des « agents grévistes ».

L'ensemble chiffré (assignés + grévistes) sera transmis à la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP et au Ministère de la Santé d'où la nécessité de se positionner !

L'ampleur du nombre reflète l'état de mécontentement et d'insatisfaction des personnels : dégradation des conditions de travail, mal être au travail, souffrance des agents qui travaillent à flux tendu dans des services en sous-effectifs constants et récurrents, et, de fait, la perte de la qualité de soins et de prise en charge des patients etc, etc; il en résulte également un accroissement des burnt-out, des arrêts maladie, des TS ou suicides ! D'autant plus que nos chers technocrates projettent de supprimer 22 000 postes dans la Santé en 2017 ! Jusqu'où iront-ils ?

En cas d'assignation jugée abusive, pas question de s'y soustraire, mais l'assigné peut saisir le juge des référés du Tribunal de grande instance. C'est pourquoi, nous vous demandons d'interpeller vos représentants SUD Santé vigilants au respect du « droit de grève » bafoué par certains services qui ne transmettent même pas les tableaux à leurs agents !

Eh oui, tout se sait !

En effet, ça fait tâche pour certains cadres d'avoir des agents qui osent « afficher » leur mécontentement. Que va penser la direction ? « Peut-être ne savent-ils pas tenir leurs troupes de bons petits soldats devenus des « rebelles » ? Et la carotte ? Oh pardon ...la prime du bon exécutant à la botte de nos directions ! Wallou ?

Lors d'une grève, la retenue sur salaire doit être proportionnelle à la durée d'absence réelle durant la grève.

Aucune autre ne peut être retenue.

Vous pouvez faire grève pendant la durée que vous décidez : 1h, 1/2h, $\frac{1}{2}$ journée, 1 jour ou plus (c'est parfaitement légal) !

La circulaire DH/FH1 96-4642 du 12 janvier 1996 relative aux modalités de retenues sur rémunération pour service non fait des agents de la FPH (Fonction Publique Hospitalière) indique le calcul des retenues en cas de grève :

→ pour 1 jour de grève d'un agent à temps plein : retenue de $\frac{1}{30}$ ^{ème} du traitement mensuel brut de l'agent.

→ pour 1h de grève : retenue de $\frac{1}{234}$ ^{ème} du traitement brut.

Il ne peut y avoir de mention de « l'exercice du droit de grève » sur le bulletin de salaire.



Le 31 octobre 216

