



Centre Hospitalier du sud Seine et Marne

Autonome Coordination santé

1^{er} novembre 2018

INFORMATION « SPECIAL UPC » N°2

URGENT +++

MAD pour les agents en CDI

Mercredi 30 octobre à 19H57, les secrétaires des organisations représentatives du CH sud 77 ont reçu du directeur adjoint un email avec les pièces jointes suivantes :

- Les modèles de courrier adressés le jour même par voie postale aux personnels titulaires et CDI des UPC,
- Le modèle de convention de mise à disposition (MAD) type joint aux courriers,
- Le modèle de demande de MAD modifié.

Ce courriel fait suite à notre rencontre de lundi 29 octobre avec M FRASLIN, M DUHAMEL et Mme VIDAL. Rencontre à l'initiative de votre syndicat, demande faite le 19 octobre en complément de notre tract d'information.

Que faut 'il en retenir ?

La satisfaction d'avoir enfin obtenu que chaque agent ait :

- Les éléments indispensables pour que vous puissiez faire un choix éclairé.
- Un formulaire MAD modifié, en faisant préciser que cette MAD est très cadrée réglementairement et ne se limite pas à 6 mois. Vous pouvez aussi personnaliser votre demande ; nous pouvons vous aider dans sa rédaction.
 - Les textes sont clairs, **10 ans pour un CDI** ; jusqu'à la fin de carrière pour un titulaire, si accord non dénoncé par une des 3 parties. La MAD est un accord tripartite entre, le directeur, ELIOR et l'agent.
 - **Au vu des retours des entretiens avec ELIOR, il apparaît clairement que la MAD ne leur convient pas. Si c'est votre choix, faites-le imposer, à vos conditions. ELIOR a besoin de vous pour assurer l'exécution de son marché...**

Restons vigilants : La convention doit être lue avec la plus grande attention comme tout contrat. Elle ne prévoit pas que la MAD soit renouvelée ; elle est limitée à 3 ans....

Calendrier, alternatives pour les agents titulaires des UPC et notre analyse pages suivantes.

12 novembre 2018 : Obligation pour l'ensemble des agents titulaires et en CDI des 3 UPC d'avoir fait un choix quant à leur devenir professionnel.

Date précipitée qui n'a aucun sens sinon pour le directeur qui est en recherche d'économies pour réduire un déficit annoncé en fin d'exercice à 6 millions d'€.

La société Elior est en phase d'observation depuis l'attribution du marché. La situation des 3 UPC est pire chaque jour ; désorganisation des trois cuisines, commandes en double avec des frigos qui « dégueulent » de marchandises, petits pains livrés en vrac, gâchis, palette de produits jetés à la benne, réception de marchandises sans savoir ce qui arrive et sans signer le bon de transport (consigne d'ELIOR). Agents laissés à l'abandon sans encadrement, sans présence d'ELIOR, en atteste la situation critique du self site de Fontainebleau hier, 31 octobre. UBUESQUE, PATHETIQUE et source de grande souffrance. Les choses devraient s'améliorer nous dit-on !

QUATRE CHOIX POSSIBLES pour les agents en CDI

1 Mise à disposition de la société ELIOR à compter du 12 novembre 2018

Ce que dit la direction dans son email :

- La mise à disposition est prévue dans un premier temps pour une durée de 6 mois. Cette mise à disposition est renouvelable dans une limite de trois années, **durée initiale du marché conclu avec la société ELIOR.**
- Cette mise à disposition ne vous empêche pas de poursuivre votre négociation ; signature d'un C.D.I. avec ELIOR moyennant un préavis d'un mois pour rompre la convention.
- Cette mise à disposition ne vous permettra plus de bénéficier du transfert automatique de votre contrat de travail actuel auprès de la société ELIOR aux conditions identiques par la suite.

Ce que dit la convention type dans son article 1 : *Le Centre Hospitalier du Sud Seine-et-Marne met à disposition auprès de la société ELRES, M (grade), (statut), (quotité de travail), à compter du 12 Novembre 2018 pour une durée de 6 mois, renouvelables par période de six mois, sans pouvoir excéder 3 ans.*

Notre commentaire ; ce n'est, clairement, pas la même chose. De plus, le décret n° 91-155, titre VIII bis : Mobilité, article 31-1, s'il prévoit bien que la durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans, il prévoit que cette durée **peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale ne puisse excéder dix ans.** Concernant la mise à disposition auprès d'ELIOR, la mise à disposition peut être conclue jusqu'au terme du contrat qui le lie à l'hôpital. Dans ce cas, il est mis fin à la mise à disposition à l'issue du contrat de prestation, quels que soient le motif et la date effective de la fin des relations contractuelles, ce qui sous-entend une possible attribution ou prolongation du marché. A l'issue de sa mise à disposition, l'agent est réemployé pour exercer les fonctions dont il était précédemment chargé ou, à défaut, sur un poste équivalent de son administration d'origine.

Modalités de mise à disposition :

Le décret 91-155 prévoit que la mise à disposition des agents contractuels ne peut intervenir qu'après signature d'une convention passée entre l'administration gestionnaire et l'organisme d'accueil. Cette convention **définit notamment la nature et le niveau des activités exercées** par l'agent, **ses conditions d'emploi** et les **modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités**. Mêmes règles que pour un agent titulaire. L'organisme d'accueil fixe les conditions de travail des personnels mis à disposition auprès de lui. Rien de semblable qui apparaisse dans la convention négociée entre ELIOR et l'hôpital.

- **2 Transfert du contrat de travail actuel auprès de la société ELIOR avec maintien d'une rémunération identique (respect du code du travail, article L.1224-1-3).**

Quoi en dire ? Rien. C'est l'application stricte du code du travail.

- **3 Démission avec demande de bénéficiaire d'une indemnité de départ volontaire sous réserve de conditions d'ancienneté.**

Ce que dit la direction : bénéficiaire d'une indemnité de départ volontaire (IDV) en en faisant la demande jusqu'au 1^{er} avril 2019.

Application du décret n°98-1220.

L'IDV est attribuée aux agents qui en font la **demande** et qui ne sont pas susceptibles dans les 2 années suivant la date de leur démission, de réunir les conditions leur permettant de bénéficier d'une retraite par **limite d'âge ou à taux plein**. Ces limites d'âge sont comprises entre 65 ans et 9 mois pour un agent né en 1952, 66 ans et 2 mois si né en 1953, 66 ans et 7 mois si né en 1954 à 67 ans pour un agent né en 1955 et après. Obligation de rembourser cette IDV au FIR, qui finance la CLASMO, s'il fait l'objet dans les cinq années suivant sa démission d'une nomination ou d'un recrutement dans un emploi d'agent public. Les fonctionnaires et agents stagiaires peuvent saisir la CAP compétente (N°7) de tout litige relatif au refus d'attribution de l'indemnité de départ volontaire. Le montant de l'IDV est lié à l'ancienneté de l'agent et correspond à **12 mois de traitement indiciaire brut pour 5 à 14 ans d'ancienneté, à 26 mois pour un agent qui a 25 ans et plus de présence**.

Les agents contractuels peuvent, en cas de refus, saisir la Commission Consultative Paritaire qui sera installée en 2019 suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018.

- **Licenciement pour suppression de besoin avec éventuelle demande de reclassement au sein d'un établissement relevant de la fonction publique.**

La direction demande qu'au plus tard le mercredi 7 novembre 2018, l'agent en CDI fasse connaître sa position. Pour les agents qui ne souhaitent ni démissionner, ni être mis à disposition d'ELIOR, l'activité de restauration propre au CH Sud 77 disparaissant le 12 novembre 2018, une procédure de licenciement pour suppression de besoin sera alors enclenchée. Il ne sera pas possible pour l'établissement de les conserver dans leurs effectifs.

Ce tract est accessible sur notre site WEB  <https://lesautonomessante-ufas.fr/> ainsi que la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 dite 3225.