



# Centre Hospitalier du sud Seine et Marne

## Autonome Coordination santé

1<sup>er</sup> novembre 2018

**INFORMATION « SPECIAL UPC » N°2**  
**URGENT +++**  
**MAD pour les titulaires**

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 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... **INACCEPTABLE**

**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'€. Le directeur nous annonce qu'il a concédé 12 jours au calendrier qu'il avait fixé. Encore une fois c'est le personnel, souvent le « petit personnel, à savoir les exécutants » qui trinquent à cause d'une activité qui chute de manière vertigineuse. Les causes en seraient des médecins qui ne travaillent pas, un personnel non médical trop absent, des banderoles syndicales qui ruine l'image de l'hôpital... Chacun se fera son opinion.

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 !

### TROIS CHOIX POSSIBLES

#### **1 - Démission et bénéficiaire d'une indemnité de départ volontaire (IDV) en faisant la demande jusqu'au 1er 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.**

Le gouvernement prévoit des mesures pour atteindre 50 000 suppressions de postes d'ici 2022. L'une d'elles comprend des "plans de départs volontaires" pour "début 2019" avec un **« toilettage » de l'IDV, créée en 2008** sous l'impulsion de Nicolas Sarkozy. En quelque sorte, un rapprochement de l'IDV d'une "procédure de rupture conventionnelle « du privé. Avec à la clé avoir le "choix" de partir avec "24 mois de salaire" et avoir "la possibilité de toucher le chômage".

**Tout est bon pour mettre dehors les fonctionnaires. Il y a-t-il urgence à faire un choix si on peut avoir « mieux », plutôt « moins pire » plus tard ?**

## 2 La mise à disposition auprès 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.

**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 c'est restrictif et contraire au décret n°88-976 dans son article 4, qui prévoit que la durée de la mise à disposition est fixée dans la décision la prononçant, pour une durée maximale de trois ans et **peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.** Condition imposée par Elior ? Volonté de la direction ? Quoi qu'il en soit, accord avec la direction pour restreindre un droit.

Toujours article 1 de la convention, il est précisé : *Cette mise à disposition a pour objet d'assurer les tâches qui seront confiées à M..... au sein de la société ELRES dans le respect de son champ de compétences.*

C'est totalement insatisfaisant. Ne figurent pas les conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités. La nature des activités est contenue dans moins de 10 mots *dans le respect de son champ de compétences.*

Pourtant le décret précise que la mise à disposition est prononcée dans les conditions définies par une convention qui définit **la nature des activités exercées** par le fonctionnaire mis à disposition, **ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ces activités.**

**Rien sur la formation** alors que cela a été abordé par ELIOR lors de la rencontre du 9 octobre à Nemours ; avec une présentation très dynamique et alléchante de perspective d'évolution de carrière. Mensonge ou simple oubli ?

La réglementation prévoit qu'ELIOR, lié par la MAD, élabore un plan de formation au profit des agents mis à sa disposition et le communique à l'hôpital. ELIOR prend en charge les dépenses liées aux formations organisées à son initiative.

En revanche, l'hôpital accorde à l'agent mis à disposition le congé de formation professionnelle, le congé pour VAE et le congé pour bilan de compétences. Il finance les formations au titre du compte personnel de formation et prend en charge la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versée au titre du congé de formation professionnelle ou des formations relevant du compte personnel de formation.

**3 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.**

La direction demande et au plus tard le mercredi 7 novembre 2018 que les agents fassent connaître leur position et fasse lui-même une demande de reclassement au sein d'un établissement relevant de la fonction publique.

Nous disons qu'en cas de suppression de son emploi, le fonctionnaire est affecté dans un nouvel emploi de son grade. En l'absence de poste vacant correspondant à son grade, **ce qui est le cas**, le fonctionnaire bénéficie d'une priorité de recrutement sur tout emploi vacant correspondant à son grade dans un établissement hospitalier. L'Agence régionale de santé propose au fonctionnaire 3 emplois vacants correspondant à son grade. Il nous semble normal que ce soit à l'hôpital de trouver ces emplois. Lorsque le fonctionnaire accepte l'un des emplois proposés, le chef de l'établissement concerné est tenu de le recruter à la demande de l'ARS.

Quoi qu'il en soit, dans l'attente de son affectation sur un nouvel emploi, le fonctionnaire perçoit de son établissement d'origine son traitement indiciaire et, s'il y a lieu, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement. Cette prise en charge cesse :

- Lorsque le fonctionnaire est réaffecté sur un emploi de son grade,
- Ou après 3 refus d'offre d'emploi.

Lorsqu'il ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et qu'il est licencié, le fonctionnaire reçoit une indemnité égale à un mois de traitement par année de service validée pour la retraite.


**RAPPEL :** la CLASMO prévoit aussi la possibilité de financement des actions de conversion professionnelle pour accéder à un nouveau métier par exemple.

Certains agents ont fait part de leur volonté de mobilité interne que d'autres fonctions tel que le brancardage. Les aides individuelles peuvent se cumuler entre elles sous réserve de leur compatibilité. Les actions de conversion dont le coût peut être remboursé par le FIR doivent être inscrites au plan de formation de l'établissement ; le CTE et CHSCT sont consultés sur leur inscription au plan, leur suivi et leur impact sur la situation des agents.

Cela a dû être précisé lors de vos entretiens avec la CLASMO ; si cela n'est pas clair,

**Proposition de rendez-vous pour tout agent qui en ferait la demande. (contact ; [secretariat.direction@ch-sud77.fr](mailto:secretariat.direction@ch-sud77.fr) – poste 41002).**

La direction des ressources humaines ainsi que les membres de la C.L.A.S.M.O. sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

**Si vous avez encore des interrogations, vous pouvez prendre ces rendez-vous et/ou nous contacter. Ce tract est accessible sur notre site WEB  <https://lesautonomessante-ufas.fr/parutions/parutions-ud-ufas-77/> ainsi que la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983 dite 3225.**