



# Quoi de neuf SYNDICAL

SECTION SYNDICALE CNT DES MASSUES - Croix Rouge Française  
Permanences : Tous les mardis, de 13h30 à 15h au Local Syndical  
[cnt@cmcr-massues.com](mailto:cnt@cmcr-massues.com)

## Croix-Rouge Française « Partout où vous avez besoin de nous » ... Les Salariés eux cherchent encore ...

Les salariés des Massues depuis plusieurs années subissent une forte dégradation de leurs conditions de travail. Nous perdons d'années en années les acquis légitimes que nous avons obtenus.

Concrètement :

- Aucune augmentation de salaire depuis 6ans. Le point ayant été généreusement augmenté de 0.01, ce qui pour nous a été vécu plus comme une insulte que comme une véritable augmentation.
- La perte de notre jour de solidarité, qui nous était restitué par accord, accord que la CRF a supprimé.
- La perte du paiement des 3 jours de carences en cas d'arrêt maladie, lors du deuxième arrêt
- Le non remplacement des personnels en congés
- Le changement de mutuelle ayant vu nos cotisations obligatoires augmentées et nos remboursements de santé eux diminués
- L'augmentation de notre charge de travail sans en avoir les moyens. « Faire toujours plus avec toujours moins » qui entraîne, entre autre, une dégradation de la qualité des soins

Deux preuves suffisent pour signifier ce mal être :

- L'augmentation des arrêts maladie, des accidents de travail. Les rendez-vous multiples à la médecine du travail pour épuisement professionnel.
- Un turn-over incessant des personnels dans les services

**Aujourd'hui cela n'est plus tolérable.** Quelles que soient les raisons invoquées par la Direction, la crise, la baisse des dotations, les politiques de Santé, .... **Il appartient à cette dernière de prendre ses responsabilités, d'entendre et de mettre en œuvre tout ce qui est nécessaire pour que cesse cette casse du collectif de travail.**

Rappelons qu'en 2015 La Croix-Rouge était prise dans la tourmente pour plusieurs infractions au Code du travail.

L'Inspection du Travail a rappelé à l'ordre l'association pour une organisation du travail « **illégal** » et « **pathogène** ». Elle a recensé notamment plus de 3300 dépassements de la durée quotidienne du travail, ce qui engendrerait une « dette » de 11 millions d'Euros.

Et oui, cette « association magnifique, qui est mobilisée pour améliorer la qualité de nos missions », (cf Mme Roquette article le monde.fr du 2 juin 2015), ne respecte pas le droit du travail !

De plus, par son management sourd et brutal, elle ressemble de plus en plus à ces entreprises dirigées par des patrons voyous au service de la rentabilité.

### **Il est temps que cela cesse, faisons entendre nos revendications :**

- Une augmentation significative des salaires, 10% minimum sur le salaire net.
  - \* Pas de salaire à moins de 1500euros !
  - \* Avec la prise en compte de la spécificité de chaque métier et la reconnaissance des diplômes et/ou formations obtenues.
- La transparence sur le volume réel des heures supplémentaires effectuées, et par conséquent le paiement et/ou leurs récupérations majorés.
- L'amélioration des conditions de travail par l'embauche immédiate de l'ensemble des salariés présents en CDD ou en Intérim et le remplacement des personnels absents
- La récupération de notre jour de solidarité

## Salariés exploités = Patients en danger !

**Toutes et tous en grève  
Vendredi 25 Novembre  
Rassemblement 10h30  
devant l'établissement**



## Comment faire la grève en toute quiétude

### **Droit de grève dans les ESPIC :**

Nous sommes, aux Massues, un Établissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif (ESPIC), notre droit de grève est encadré. Il est le même que celui de la Fonction Publique Hospitalière :

#### 1- Le préavis de 5 jours :

Il ne concerne donc QUE les Organisations Syndicales !

#### 2- L'assignation :

Nous sommes du personnel « assignable ».

Pour info, nous ne parlons pas de réquisition, c'est un abus de langage. La réquisition est prononcée par le préfet dans des cas très « spécifiques » (ex : la guerre!).

Le cadre de l'assignation :

**Un directeur d'établissement (et lui seul! le supérieur hiérarchique ne possède pas ce droit)** peut assigner un salarié. L'assignation a pour but d'assurer la continuité des soins en cas de grève. Elle implique la notion d'un service minimum.

*Service minimum :*

- *le fonctionnement des services qui ne peuvent être interrompus*
- *la sécurité physique des personnes*
- *la continuité des soins et des prestations hôtelières aux hospitalisés*
- *la conservation des installations et du matériel*

**L'assignation est une décision privative de exercice du droit de grève. L'Administration doit notifier individuellement au salarié son assignation au moins la veille du déclenchement de la grève..**

Attention, il n'est pas question bien sur pour la direction de « profiter » de l'assignation pour entraver le droit de grève. Ainsi, l'arrêt N°24016 du Conseil d'État du 16 juin 1982 a indiqué que : « *le directeur d'un centre hospitalier doit limiter l'activité minimale aux seuls services dont le fonctionnement ne saurait être interrompu sans risques sérieux,...* »

Et enfin, rappelons que nous pouvons **être en grève la journée complète ou le nombre d'heure souhaitée**. La retenue sur notre salaire doit donc être proportionnelle à notre durée de grève.

### **Le droit :**

**Chaque salariés doit informer sa hiérarchie au plus tard le jour même! Dans la mesure où un préavis a été déposé 5 jours francs auparavant, car « ... il ne peut être imposé à un salarié de prévenir son employeur de son intention de participer à une grève... » - Cour de Cassation Soc., 29 mai 1979, Bull. V, n° 464**

