

Actualités Syndicales SUD SANTE SOCIAUX

Samusocial de Paris
Bulletin mensuel n° 3

Point fort :

REVISION DU STATUT DU PERSONNEL :

Comme vous pourrez le constater sur l'Intranet, dans la rubrique *Documents&Ressources/Documents/Communs*, une **nouvelle version consolidée postérieurement au Conseil d'administration 5 juillet 2018 du Statut du Personnel** a été mise à disposition des agents du Samusocial de Paris. Nous encourageons le personnel à s'y pencher, pour comparer avec l'ancienne version. A priori, chaque agent a dû recevoir au moment de l'embauche, un exemplaire de l'ancien statut. Dans le cas contraire, nous nous tenons à votre disposition pour vous le fournir ainsi que pour débattre du contenu de cette révision, vous donner plus de transparence sur les modalités et vous expliquer dans quelle mesure l'avis de notre syndicat a été retenu ou non.

Dans un premier temps, voilà quelques différences qui attirent notre attention. L'**article 3.8**, renforçant le principe de **neutralité** des agents et de **laïcité** ; l'**article 5.3 I** stipulant une nouvelle durée de **CDD plafonnée à 12 mois** et non plus à 10 ; l'**article 5.3 II** semble formaliser et renforcer le recours à des **emplois saisonniers, intérim et temporaires** ; l'**article 12.4**, relatif au terme des **CDD**, rendant désormais obligatoire un **entretien avant le non renouvellement** ; l'**article 5.6** qui semble **rallonger les périodes d'essai** ; un nouveau contenu à l'endroit de l'**article 12.3** qui traitait auparavant des délais de préavis en cas de démission, y sont indiqués désormais de manière plus exhaustive les cas de cessation de plein droit des contrats (par exemple le cas de **non renouvellement de contrat en cas de non renouvellement de titre de séjour d'un agent étranger**). A l'**article 11.15**, y est stipulé que « *l'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel* ». Désormais, « *l'intervention d'une nouvelle exclusion pendant une période de **trois ans** après le prononcé de la première exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis* », contre cinq auparavant. A l'**article 12.5**, sont revues les modalités de **licenciement** et des **indemnités** afférentes ; à l'**article 2.9**, il n'est plus stipulé que le salarié peut demander au service RH un entretien bilan formation, mais le nouveau dispositif du **Compte Personnel de Formation (CPF)** y est détaillé. Une autre nouveauté qui attire notre attention, est l'**article 3.2**, sur le devoir de probité et la prévention des conflits d'intérêt qui a été renforcé et qui fait apparaître un « **référé déontologue** » au sein du Samusocial de Paris. Autre point important, le rajout de l'**article 8.4** officialisant le **Plan de Prévention des Risques Psycho-sociaux** suite au chantier du Document d'Evaluation des Risques Professionnel (DUERP). Enfin, figure désormais dans notre statut, à l'**article 2.2**, le respect de la **proportionnalité femmes-hommes** pour la constitution des listes électorales.

AUTRES ACTUALITES :

Femmes enceintes : Pensez à déclarer votre grossesse.

En aucun cas la grossesse ne peut être une raison opposable à l'embauche, ni de différence de traitement pouvant être assimilée à de la discrimination ou de licenciement. Un employeur n'a d'ailleurs pas à savoir ni à chercher à savoir si telle candidate est enceinte ou non. Par ailleurs, les droits afférents aux femmes enceintes sont nombreux mais pas toujours bien connus. Au **Samusocial de Paris**, bien que nous soyons **GIP** (Groupement d'Intérêt Public) assimilé fonction publique d'état, c'est le **Code du Travail** qui s'applique pour la **grossesse**, via le **CHSCT** (comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) : des **absences autorisées** sur du temps de travail effectif pour des **examens médicaux** et le suivi de la grossesse, un suivi **renforcés**, une **prime** de la mutuelle à la **naissance**, des **aménagement d'horaires** pour éviter les **heures de pointe** dans les transports, etc. Le service administratif du personnel sera à votre écoute sur ces questions, et les représentants du personnel ainsi que le CHSCT se tiennent à votre disposition également.

Frais afférents à l'activité professionnelle à charge des agents.

Plusieurs agents du Samusocial de Paris nous ont expliqué avoir à plusieurs reprises pris sur leurs deniers pour mener à bien leurs missions, sans pour autant savoir si ces dépenses pouvaient être remboursées par l'employeur. Sachez que dans l'intranet du Samusocial de Paris, à la rubrique *Ressources&Documents/Notes de Frais*, il est toujours possible de soumettre une demande de remboursement via le formulaire en y enjoignant la facture. En cas de soucis, n'hésitez pas à vous rapprocher de nous. La question peut également se poser pour les contraventions pouvant découler de contraintes liées à l'activité professionnelle lors des déplacements en véhicule du Samusocial de Paris.

AUTRES ACTUALITES :

Mail : sudsamusocialdeparis75@gmail.com

Tel : 06 08 04 16 62