

## NON AUX APPELS TELEPHONIQUES DE L'ENCADREMENT

Contrairement à un usage généralisé dans les hôpitaux, les services de santé, un employeur comme un encadrant ne peuvent exiger d'un-e agent-e de fournir son numéro de téléphone personnel fixe ou portable.

Il devient de plus en plus courant, voire généralisé que les agent-es soient rappelés pour venir remplacer un-e collègue pour des raisons diverses et variées. Les plannings sont tellement à flux tendus que le moindre arrêt perturbe le fonctionnement d'un service.

L'encadrement, contraint par l'administration et ses supérieurs, a trouvé la solution de facilité en appelant l'un après l'autre tous les agents afin de faire les remplacements d'arrêt. Que de temps perdu au téléphone en toute illégalité !

Certain.es d'entre vous l'ont déjà compris et ne répondent pas ou plus, mais d'autres culpabilisent ou craignent la sanction. Quelle sanction, me direz-vous ? Aucune, car un arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 1er décembre 1998 (n°96PA02305) fixe clairement les règles : **un employeur public ne peut pas mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir travailler pendant un congé annuel qui lui a régulièrement été accordé.**

L'administration a bien compris le dévouement de notre profession aux patients et elle en profite allégrement, faisant peser les mesures d'austérité sur nos conditions de travail, déjà dégradées, mais surtout sur la qualité des soins que nous souhaitons encore donner aux patient.es accueilli.es.

Au travers d'un discours tendancieux, moralisateur, les directeurs d'établissement ne cessent de nous culpabiliser quant à la nécessité de notre participation à l'effort collectif face aux réductions de déficits qui nous sont étrangers.

Une provocation inadmissible, alors que des efforts, c'est tous les jours que nous en faisons et que nos

conditions de travail se dégradent, augmentant chaque jour nos difficultés à bien travailler !

En droit, la « nécessité de service » est une notion très relative puisqu'aucun texte juridique n'en donne une définition. **Seule la " nécessité absolue de service " directement liée à des évènements exceptionnels, graves et imprévisibles peut justifier les rappels de personnel** après arrêté préfectoral. L'absence pour maladie d'un collègue n'entre pas dans cette catégorie d'évènements exceptionnels et imprévisibles.

### Osez dire non sans vous culpabiliser !

**Les directions ont fait le choix désastreux de réduire les personnels de remplacement au détriment de la continuité du service, alors que l'organisation de la continuité de service est de leurs responsabilités.**

Ne vous laissez pas intimider : le droit est de votre côté, pas du leur. En effet : **Il n'existe aucune obligation pour un agent en congés annuels, en repos ou RTT de revenir travailler dans son établissement.**

Tout salarié-e dispose d'un droit au respect de sa vie privée et en conséquence, ne peut être dérangé-e par un cadre sur son temps de repos. **Inciter des agents à renoncer au bénéfice d'un droit est illégal.** Ainsi, les cadres, qui dans l'évaluation annuelle ou la notation de leurs agents, introduisent un critère faisant état, positivement ou négativement, de leur disponibilité en cas de rappel commettent une faute administrative grave.

Le 25 juillet 2018