



L'EDITO

L'été arrive, et avec lui les congés... mais aussi les entretiens annuels, moments clés pour évoquer votre parcours et vos besoins en formation.

Lors des réunions ANFH, où je siège, nous avons activement contribué à l'élaboration du nouveau Plan d'Actions Régional, avec de nombreuses formations 100 % prises en charge. Pensez à le consulter pour bien préparer vos entretiens.

En avril, une dizaine de militants FO ont renforcé leurs compétences à travers des formations spécifiques. Mieux formés, nous sommes encore mieux armés pour vous accompagner au quotidien.

FO exige l'application stricte des règles : les agents des HMV ayant travaillé en « Hublo » pendant leurs congés annuels en 2024 doivent récupérer leurs jours en 2025.

Je termine avec une note personnelle : *ma réélection en avril comme représentant du conseil de surveillance aux Conseils de Vie Sociales des Charmes et de Foucharupt.*

Restons mobilisés, restons unis.

Jérôme Guillot
Secrétaire FO Santé des HMV

Les positions de FORCE OUVRIERE SANTE PERMUTEO

FO est actuellement en négociation avec la direction des HMV concernant la charte d'utilisation de l'outil Permuteo pour les missions de remplacement. Voici les principaux points de discussion :

Égalité d'accès : FO Santé HMV souhaite que Permuteo soit accessible à tous les professionnels, tout corps de métier, sans restriction, afin de garantir une égalité de traitement envers tous les agents des HMV.

Encadrement des heures supplémentaires : Le syndicat souhaite une limite réglementaire de 24 heures supplémentaires par mois, un maximum de 48 heures de travail sur 7 jours glissants et qu'une mission effectuée sur un congé annuel (CA) soit rémunérée et que ce CA soit récupéré.

Respect des temps de repos : FO Santé HMV exige le respect de la réglementation avec un minimum de 12 heures de repos entre la fin d'un poste et le début d'une mission, ou entre la fin d'une mission et la reprise du poste habituel.

Suivi et transparence des plannings : Chaque mission devra obligatoirement figurer sur le planning de l'agent.
Préservation de la santé des agents : Impossibilité de travailler plus de six jours consécutifs, mission comprise.

Prise en compte des temps partiels : Les agents à temps partiel "sur autorisation" pourront effectuer des missions Permuteo sans qu'aucune majoration de rémunération ne soit appliquée tant que le seuil réglementaire des 35 heures hebdomadaires n'est pas atteint.

Non acceptation sur la plateforme : Les agents en temps partiel thérapeutique, en temps partiel de droit ou en arrêt de travail seront exclus de la plateforme durant ces périodes. Les agents présentant un compte horaire négatif ne seront pas rémunérés, ces heures serviront uniquement à combler leur déficit horaire.

Rémunération des missions : Dès la première mission validée, celle-ci sera rémunérée à hauteur de 126%. Les heures de nuit, les dimanches et les jours fériés seront majorées selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Phase transitoire : En attendant la validation définitive de la charte par le Comité Social d'Établissement, les mêmes conditions que celles appliquées sur la plateforme Hublo continueront à s'appliquer.

Force Ouvrière Santé HMV reste mobilisée pour garantir que Permuteo soit un outil au service des agents, et non un levier de dérèglement du temps de travail ou de précarisation. Nous défendons vos droits, pour un hôpital public respectueux des personnels.



Signaler c'est alerter !

Une FOrmation syndicale intensive renforce l'engagement et la défense de vos droits



Du 31 mars au 4 avril 2025, neuf militants FO Santé des HMV ont participé à deux formations syndicales intensives soit 315 heures, marquant un renforcement de leur engagement. Ces formations s'articulaient autour de deux volets complémentaires.

Une partie de l'équipe a suivi une session découverte FO, leur permettant de mieux comprendre les mécanismes du syndicalisme, de s'appropriier les outils d'action et de se préparer aux défis du terrain.

L'autre partie s'est spécialisée en F3SCT (*Santé, Sécurité et Conditions de Travail*), devenant ainsi des sentinelles de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail au sein des HMV.

À l'issue de cette semaine, notre équipe est revenue motivée, armée d'une vision claire et d'outils concrets pour défendre les droits syndicaux, lutter contre les entraves et obtenir une reconnaissance accrue des professionnels de santé.

Cette montée en compétences illustre la vitalité et la détermination de FO Santé des HMV, confirmant ainsi son rôle incontournable dans la défense des agents non médicaux et la construction d'un avenir syndical solide.

FO Santé HMV est plus que jamais mobilisé pour accompagner, informer et défendre les intérêts des professionnels de santé.

SUSPENSION DE LA NOTE DE SERVICE

FO Santé dénonce la note de service 2025-013 rédigée par la Directrice des Ressources Humaines et validée par la Directrice Générale en date du 11 février 2025, qui limitait les visites des organisations syndicales dans les services.

Après avoir fait appel à nos avocats (Cabinet Grimaldi) et suite à un entretien, le 03 avril 2025 entre Laure Vukasse (DG), Isabelle Travers (DRH), Monique François et Sylvie Maciejczyk (Fédération FO) et Jérôme Guillot (FO HMV).

Nous ne pouvons qu'être fiers de la suspension qui permet, à présent aux représentants FO de retourner sur le terrain, de renouer le contact avec les agents, d'écouter leurs préoccupations et de défendre leurs droits. Cette décision renforce la présence syndicale et améliore la communication entre les agents et leurs représentants.

Dans les semaines à venir, FO participera très activement à l'élaboration d'une charte définissant les modalités de ces visites. Cette charte visera à établir un cadre clair et constructif pour les interactions entre les représentants syndicaux et les agents, favorisant ainsi un dialogue social apaisé et productif.

FO Santé reste pleinement mobilisée pour défendre vos intérêts et garantir le respect des droits syndicaux.



Les RTT un droit, pas une faveur

Les RTT sont un droit légal pour tous les agents soumis à une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures. Aux HMV, avec une base fixée à 37h30, chaque agent bénéficie de 15 jours de RTT par an.

Ces jours ne sont ni optionnels, ni conditionnés au bon vouloir de l'encadrement :

Ils sont une obligation réglementaire permettant de compenser le dépassement de la durée légale du travail. Leur objectif est clair : protéger la santé des agents, préserver l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, et assurer une continuité de service de qualité. Le non-respect de ce droit qu'il s'agisse de retarder, refuser ou restreindre leur pose constitue une entorse à la réglementation et crée des inégalités entre agents.

**Changer de métier ?
Monter en compétences ?
Passer un concours ou encore
décrocher un diplôme...**



Le Congé de FOrmation Professionnelle (CFP) est là pour vous aider à réaliser vos projets !

Le CFP permet aux agents de la FPH de suivre une formation qualifiante, diplômante ou certifiante tout en étant rémunérés. **Il faut toutefois réunir certaines conditions :**

- Avoir au moins 3 ans de services effectifs dans la FPH.
- La formation doit être reconnue et utile à votre projet professionnel.
- Accordé dans la limite des crédits disponibles à l'ANFH.
- Sa durée peut atteindre 5 ans dont 2 rémunérée sous conditions, elle est fractionnable en semaines, jours et demi-journées sans être inférieure à 10 jours.

La rémunération se fait en fonction de la catégorie de l'agent et dans tous les cas le supplément familial est maintenu mais pas le Complément de Traitement Indiciaire (CTI) sur la durée du CFP.

- Catégorie C : 100 % du salaire brut + indemnité de résidence jusque 24 mois sous conditions.
- Catégories A et B : 85 % du salaire brut + indemnité de résidence pendant cette période.

La demande est un dossier à envoyer avec le formulaire de l'ANFH au moins 60 jours avant le début de la formation. Il détaille le projet professionnel, contient les dates de début et la durée du congé, le programme, le coût et l'organisme de formation certifié **QUALIOPI**.

A la fin du CFP, l'agent reprend son poste ou un emploi équivalent dans l'établissement d'origine et s'engage à rester dans la FPH pendant une durée égale à trois fois la durée de l'indemnisation (sauf dérogation).

1^{er} mai : Manifestation et rémunération

À Épinal, 500 manifestants ont célébré le 1^{er} mai sous un soleil éclatant, dans une ambiance à la fois revendicative et fraternelle. Travailleuses et travailleurs ont exprimé leur attachement aux droits sociaux et à la solidarité.

Quatre membres FO des Hôpitaux du Massif des Vosges étaient présents en ce jour férié pour représenter le service public hospitalier et porter haut les valeurs du syndicalisme. Un moment d'unité et de mobilisation pour toutes et tous.



Le 1^{er} mai n'est pas payé double dans la FPH

Le 1^{er} mai est un jour férié légal en France, et dans le secteur privé, **les salariés qui travaillent ce jour-là doivent être rémunérés double**, conformément à l'article L. 3133-6 du Code du travail. Toutefois, cette règle ne s'applique plus aux agents de la fonction publique hospitalière.

En 2025, le 1^{er} mai tombant un jeudi, les **agents hospitaliers qui travailleront ce jour-là ne percevront aucune majoration spécifique**. Leur rémunération sera équivalente à celle d'un dimanche travaillé : paiement à taux normal et **attribution de la prime de travail dominical**, sans doublement de salaire. Une **journée de récupération en repos leur sera accordée**.

Cette différence de traitement résulte de la **loi de finances du 30 décembre 2022**, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023, qui a **supprimé l'article L. 621-9 du Code général de la fonction publique**. Ce dernier garantissait auparavant une majoration spécifique pour le travail du 1^{er} mai dans la fonction publique.

Cette suppression crée une inégalité manifeste : alors que l'État impose aux employeurs privés de rémunérer double leurs salariés ce jour-là, il ne s'applique pas cette exigence à ses propres agents hospitaliers.

Double peine pour les agents publics

STOP A LA DOUBLE PEINE POUR LES AGENTS PUBLICS

**Suppression du jour de carence
et maintien du salaire à 100 %
en cas d'arrêt maladie !**

PÉTITION INTERSYNDICALE

SIGNEZ LA PÉTITION EN LIGNE

Le 1er mars 2025, le gouvernement a de nouveau pénalisé les agents de la Fonction Publique en cas d'arrêt maladie ordinaire, leur rémunération a été réduite à 90 %, au lieu de 100 %. À cela s'ajoute le jour de carence, déjà en place, aggravant ainsi leur précarité financière.

Cette décision est une véritable double peine pour ceux et celles qui assurent le bon fonctionnement des services publics. Surcharge de travail, épuisement, conditions de travail dégradées, les agents publics ne sont pas responsables de la crise, mais en paient lourdement le prix.

C'est inacceptable ! Les absences pour raison de santé ne sont pas un choix, mais une conséquence directe du manque de moyens et de la pression constante sur les personnels. Les pénaliser financièrement lorsqu'ils tombent malades, c'est une injustice profonde.

C'est pourquoi nous exigeons, via une pétition intersyndicale, le maintien du salaire à 100 % en cas d'arrêt maladie et l'abrogation immédiate du jour de carence.

**SIGNEZ ET FAITES SIGNER
MASSIVEMENT LA PÉTITION**

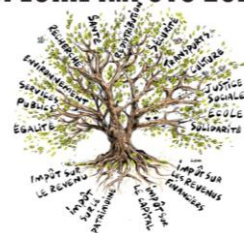


SCAN ME



Force Ouvrière publie son Guide des Impôts 2025

SPÉCIAL IMPÔTS 2025



Un outil complet destiné aux adhérents et à l'ensemble des salariées. Ce guide actualisé aide à remplir sa déclaration de revenus, à comprendre les nouveautés fiscales et à faire valoir ses droits.

Il couvre tous les aspects de la fiscalité : nouvelles mesures, prélèvement à la source, situations familiales, revenus d'activité, épargne, réductions et crédits d'impôt. Il propose aussi des conseils pour simuler, vérifier ou contester son impôt. FO en fait un outil à la fois pratique, pédagogique et militant, accessible en téléchargement sur son site.

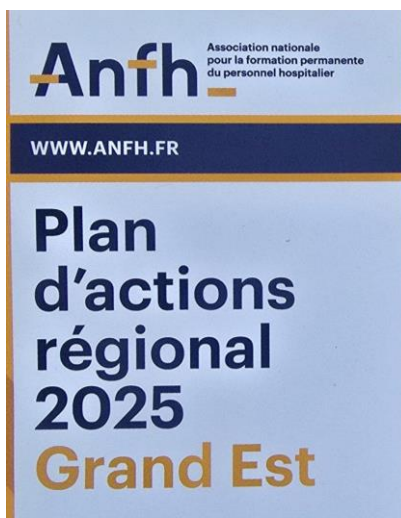
N'OUBLIEZ PAS LA DEDUCTION DE VOTRE COTISATION SYNDICALE 2024 !

Consultez dès maintenant le Guide des Impôts FO 2025 sur notre site, et n'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou accompagnement !

Le Plan d'Actions Régional (PAR) de l'ANFH

Il fixe les priorités de formation professionnelle pour les établissements hospitaliers publics dans chaque région. Il repose sur un diagnostic des besoins locaux, tenant compte des enjeux comme la démographie, le numérique ou la qualité de vie au travail.

Le PAR détermine des axes stratégiques, un calendrier d'actions et un budget. Il est élaboré par la délégation régionale de l'ANFH avec les établissements et les représentants du personnel, puis validé par les instances régionales. L'ANFH finance ces formations, accessibles via des appels à projets ou inscriptions.



Rejoignez-nous sur Facebook, LinkedIn, Instagram, Google → @FOSanteHMHV



03.29.52.67.28



fo@chi-hmv.fr



www.fos-chihmv.fr