

## Atelier 2 : Le monde du travail de la santé dans l'Espace Catalan Transfrontalier

### Intervenants de la table

Elisabeth de Pastors (UP66), Narcís Bassols (PIMEC), Sylvie Brunol (CSIR Pirimed), Albert Toy (CSIR Pirimed), Marta Mangues.

### Modérateur

Ricard Bellera (CCOO de Catalunya)

### Le groupe travail santé du Conseil Syndical Interrégional (CSIR) Pyremed

- **Hôpital transfrontalier de Cerdagne (HTC) de Puigcerdá**

C'est le premier hôpital en Europe qui accueillera des patients des deux pays, comme s'ils se rendaient dans un hôpital de leur pays d'origine.

C'est le cas le plus avancé des projets de coopération transfrontalière en matière sanitaire.

- **1ère réunion**

Le **17 octobre 2006**, à l'initiative du *Servei Català de la Salut* (SCS), une délégation de syndicats du CSIR se réunit pour la première fois avec le SCS pour évaluer les possibilités d'une collaboration dans le cadre de l'Hôpital Transfrontalier de Cerdagne. Cette réunion est présidée par le directeur général du SCS, M. Carles Manté.

#### Réunions suivantes

Le **9 mars et le 31 mai 2007**, deux réunions suivent, au cours desquelles sont abordés la procédure et les objectifs du travail entre syndicats CSIR et SCS. Il est décidé de créer au sein du CSIR un **groupe Santé** chargé de conseiller la santé catalane sur les éventuelles conditions de travail à l'hôpital. L'objectif est d'obtenir des conditions de travail séduisantes pour les professionnels des deux côtés de la frontière.

- **Le groupe de travail Santé du CSIR I**

Dès maintenant, le CSIR constitue un groupe de travail Santé, qui travaille sur les objectifs établis, bien que le *Servei Català de la Salut* n'ait pas repris contact, ni donné suite à la proposition initiale.

- **Le groupe de travail Santé du CSIR II**

Relancer, réactiver le dialogue social.  
Être expérimental et innovant, en créant un accord

d'entreprise pour l'HTC avec l'aide de la CES Prendre un rendez vous avec le Département de Salut de la Generalitat de Catalogne.

Prendre un rendez vous avec l'ARH et le ministère (DHOS : direction de l'hospitalisation et organisation des soins).

Créer un accord en partant de la convention de la XHUP (Xarxa Hospitalària d'Utilitat Pública) et de la convention CC1951.

- **Le groupe de travail Santé du CSIR III**

Le travail du groupe de Santé du CSIR étudie les similitudes et les différences entre les conventions en vigueur en France et en Catalogne, et il peut donc fournir des orientations intéressantes en ce qui concerne le cadre des négociations de la future convention collective ( et ne remplace pas, en tout cas à la négociation entre les représentants légitimes).

- **Le groupe de travail Santé du CSIR IV**

Outre le cadre général des conditions de travail dans le futur hôpital, en qualité d'organisation syndicale à caractère transfrontalier regroupant les principales organisations syndicales françaises et catalanes, le CSIR peut et souhaite également ouvrir un dialogue social sur d'autres aspects.

- **Le groupe de travail Santé du CSIR V**

L'hôpital transfrontalier de Cerdagne (HTC) et l'emploi sanitaire en Cerdagne

La formation et l'accessibilité des travailleurs de la santé au HTC

La qualité des services et des prestations sanitaires offertes aux usagers de Cerdagne.

- **Conventions étudiées**

**France:** La convention CC 1951

Convention à but non lucratif du secteur privé (secteur associatif).

- **Thèmes retenus**

Durée du travail  
Qualification  
Droit syndical: IRP (Institution Représentative du Personnel).

- **Durée annuelle du travail**

1584 heures service de jour  
1473 heures service de nuit

- **Durée du travail avec la garde**

44 heures avec la garde  
ou  
35 heures sans la garde

- **Repos Hebdomadaire**

Il est fixé à 4 jours pour 2 semaines dont au moins deux consécutifs dont au moins deux dimanches toutes les 4 semaines.

- **Temps de pause**

Aucun travail quotidien ne peut pas atteindre cinq heures sans que le salarié se bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes. Au-delà de 5 heures et jusqu'à 9 heures de travail, la pause sera de 25 minutes.

Le repos devra avoir lieu pendant le temps de travail et il sera considéré comme temps de travail effectif.

- **Les congés annuels**

30 jours par an entre mai et septembre soit 2½ par mois si impossibilité dans cette période de la part de l'employeur il a le droit à 4 jours en plus. Le calendrier des congés annuels doit être donné au moins deux mois avant le mois de mai. Plus 3 jours, autorisés à prendre librement.

- **Les jours fériés**

14 jours fériés mis en place par le gouvernement de la Generalitat de Catalogne plus 2 jours fériés locaux qui peuvent être pris à Noël ou à Pâques plus 1 en fonction des priorités nationales des salariés.

- **Droit syndical I**

**Représentativité** : Si le centre de travail a moins de 250 salariés.

**Comité entreprise** : 5 titulaires, 5 suppléants, 20 heures pour chaque titulaire.

**Délégués du personnel** : 6 titulaires, 6 suppléants, 15 heures pour chaque titulaire.

- **Droit syndical II**

**Représentativité** : Si le centre de travail à moins de 250 salariés.

**CHSCT** : 44 élus, 20 heures pour chaque délégué.

**Délégué syndical**: 20 heures de délégation.

- **Droit syndical III**

Pour toutes les IRP (institutions représentatives du personnel), les heures de délégation sont cumulables en fonction des divers mandats. Le temps de réunion avec la Direction se considérera comme temps de travail effectif.

- **Quelques exemples de métiers**

Salaire de base brut annuel, en début de carrière sans ancienneté.

Vu les différences de fiscalité, de cotisations sociales, des primes (ex prime assiduité), de mois de rémunération (14 en Catalogne, 12 en France), il est très difficile d'établir un comparatif.

**Il est urgent pour les organisations d'être associées au projet de l'HTC dans le cadre du CSIR Pyremed, puisque les travaux ils ont déjà commencé.**

**Les organisations syndicales en tant que représentants élus des salariés sont des «partenaires sociaux incontournables».**

**La Confédération Européenne des Syndicats, selon ses statuts œuvre partout en Europe comme pour :**

- **Le respect des droits humains et des droits syndicaux**
- **Le constant progrès des conditions de vie et de travail**
- **Une société sans exclusion basée sur les principes de la liberté, de la justice et de la solidarité.**

**La Confédération Européenne des Syndicats a plus particulièrement pour mandat d'agir en tous lieux et circonstances, pour la réalisation de ces objectifs dans le cadre du processus d'intégration européenne en prenant, en toute autonomie et avec le plus haut degré de cohésion, les initiatives syndicales nécessaires à niveau européen.**

## **Le cadre d'accompagnement au travailleur transfrontalier**

- **Un droit de l'UE**

Traité de l'UE (arts 12 et 39) : il assure la circulation des travailleurs dans les Etats membres et il supprime les discriminations en raison de nationalité. Règlement 1612/68 : Libre circulation des travailleurs européens dans l'UE. Il développe les normes à appliquer aux travailleurs migrants, transfrontaliers et à leurs familles au sein de l'Espace Économique Européen (EEE).

- **Harmonisation fiscale**

Accords bilatéraux contre double imposition

Lieu de travail ou lieu de résidence

Régime spécial des travailleurs frontaliers (zone fiscale frontalière)

- **Sécurité sociale**

Principe de coordination, non harmonisation (1408/71) :

- 1) Désignation d'une seule loi applicable
- 2) Obligation d'exporter les paiements de prestations
- 3) Totalisation des périodes contribuées dans les

divers Etats de l'EEE

4) Coordination des différents modes de calcul de prestations

CAS PRATIQUE : Exportation des allocations de chômage.

- **Le réseau EURES**

Dépend de la DG Travail, Affaires Sociales et Égalité des Chances. Il coordonne les services publics d'occupation des 31 pays de l'EEE. Il maintient 20 projets de mobilité de travail en zones transfrontalières des pays EEE.

Objectif : favoriser la mobilité de travail, lutter contre des goulots d'occupation, éliminer des obstacles à la mobilité de travailleurs.

Plus de 700 conseillers, majoritairement de SOP, en zones transfrontalières aussi de syndicats et patronats.

Page web : [www.ec.europa.eu/eures](http://www.ec.europa.eu/eures).

Plus de 700.000 lieux, 370.000 candidats, 20.000 entreprises.

- **Une opportunité**

LA MOBILITÉ...

- Elle aide à équilibrer l'offre et la demande
- Plus nécessaire encoré en temp de crise
- Elle donne plus d'opportunités aux travailleurs et aux entrepreneurs
- Elle enrichit au niveau travail et humain
- C'est une forme concrète de construire l'Europe

## Conclusions de la table ronde

La table ronde a étudié le domaine de travail de la santé dans l'Espace Catalan Transfrontalier à partir de 4 perspectives différentes :

1.- En premier lieu une présentation du point de vue du tissu économique et social. La santé est, depuis plus de 100 ans, un foyer d'expérience unique en Cerdagne avec une projection très importante en ce qui concerne l'occupation. En haute Cerdagne et au Capcir la santé est encore à l'heure actuelle la première source d'occupation stable. À l'heure actuelle tout le domaine de la santé en France se trouve à un moment de forte restructuration, qui menace la survie de quelques centres, et aussi la perte de la connaissance qui a été acquise.

La situation actuelle avec la création d'un réseau d'assistance sanitaire transfrontalier autour de l'Hôpital Transfrontalier de la Cerdagne doit être vu comme une opportunité.

Une opportunité, pour que les centres de la Cerdagne nord, puissent aussi offrir leurs services à la citoyenneté de la Cerdagne sud, et pour que les travailleurs de la santé de la Cerdagne Nord, qui à l'heure actuelle voient leur avenir menacé, puissent trouver dans le HTC une opportunité pour continuer à travailler. Dans ce sens la prévision et l'anticipation est fondamental pour gérer opportunément les ressources que suppose la formation.

Profiter des professionnels de la santé française pour l'Hôpital de Cerdagne, signifie disposer de professionnels qui connaissent déjà la langue et la culture d'assistance française, mais il apporte un avantage encore plus important : se sont des professionnels enracinés au territoire d'un secteur, le sanitaire, où il est très difficile de trouver du personnel, et encore plus pour une zone relativement isolée géographiquement comme la Cerdanya.

2.- Un hôpital comme celui de Cerdagne, aura aussi des nécessités très claires en ce qui concerne le support et l'assistance à la mobilité de ses professionnels. La mobilité professionnelle et géographique dans le cadre Européen est garanti dans le Traité, mais aussi dans deux comités directeurs, la 1612/68 qui garantit la non discrimination des travailleurs en mobilité en fonction de leur lieu de résidence, et la 1408/71 qui coordonne les régimes de sécurité sociale, de telle manière qu'il reste garanti la totalisation des temps de cotisation et du droit à recevoir les prestations correspondantes aux travailleurs en mobilité. Même si ces droits existent, c'est un défaut d'information des travailleurs. Dans ce sens la visibilité du projet et de sa dimension pionnière est fondamentale, pour que les administrations intéressées (Sécurité sociale, Ministère des Finances, Services d'Occupation, Directions d'éducation en ce qui concerne la reconnaissance de titres et de diplômes) renforcent leur travail d'information, pour que les futurs professionnels de l'Hôpital Commun de Cerdagne puissent jouir des avantages que le statut suppose de travailleur transfrontalier.

En ce sens, les différences entre les cotisations de la sécurité sociale et le contrôle du revenu des deux côtés de la frontière, rendent spécialement intéressante la possibilité de vivre d'un côté de la frontière et de travailler de l'autre, en tenant compte des prix du logement, ou au moins, ne devraient pas poser de problème pour ces travailleurs qui résident du côté français, puissent travailler du côté catalan sans devoir s'arrêter.

Pour centraliser toute cette information l'association EURES Pirimed a apporté un travail important, qui malheureusement a disparu.

3.- En ce qui concerne les conditions de travail des deux côtés de la frontière, le travail réalisé par le Groupe de Santé du Conseil Syndical Interrégional Pirimed est très intéressant, en essayant depuis deux ans d'élaborer un cadre de travail pour le futur Hôpital Commun Transfrontalier qui résulte aussi intéressant tant pour les travailleurs de la Cerdagne Nord, que pour ceux de la Cerdagne Sud. Ce groupe de santé qui demande de la reconnaissance de la part des administrations pour pouvoir commencer un processus d'interlocution et négociation dans le cadre d'un pacte territorial, il voudrait ouvrir aussi le dialogue social avec des questions comme la gestion de l'occupation sanitaire dans le territoire, la formation des travailleurs, et la qualité du service qui se prêtera aux futurs des utilisateurs.

Pour ce qui est de l'occupation, il semble prioritaire maintenir pour commencer l'occupation pour les travailleurs de l'actuel Hôpital de Puigcerdà, qui formeront le bloc du nouvel Hôpital, et en même

temps, étant donné qu'il s'agit d'un hôpital avec plus de dimension, l'ouvrir à l'embauche pour d'autres professionnels qui vivent en Cerdagne, ce qui requiert d'une politique de formation continue et occupationnel qui travaille avec assez de prévision. Au niveau du cadre des relations de travail, les différences entre les conditions de travail d'un côté et de l'autre ne semblent pas si différentes, à condition qu'un accord d'entreprise soit assez attractif pour les professionnels d'une part et d'autre de la frontière. Bien que cet accord en aucun cas ne pourra remplacer la négociation légitime que réalisent les représentants des travailleurs du futur Hôpital, la réalisation d'un accord territorial permettrait d'inclure dans la négociation la vision et l'expérience des syndicats français qui ont la meilleure connaissance des conditions de travail du côté français.

4.- Finalement, grâce à la participation d'une travailleuse avec de l'expérience de travail des deux côtés de la frontière, nous avons aussi discuté de l'axe de la culture du travail, comme facteur qui peut avoir

son importance pour le futur Hôpital de Cerdagne, et pour le travail conjoint d'une équipe multiculturelle. Les différences ont été mises en évidence sur tout ce qui fait l'agilité d'un système (catalan) et la profondeur dans les points exposés de l'autre (français), et aussi les vertus du système sanitaire français, en ce qui concerne le temps d'assistance aux utilisateurs qui semble plus généreux que le catalan.

Au niveau du travail en Cerdagne nous avons constaté, qu'un des défis fondamentaux de l'Hôpital Transfrontalier de Cerdagne, pour pouvoir disposer d'un personnel stable qui garantisse la qualité du service, est de travailler spécialement sur la motivation. Bien que la Cerdagne est un territoire qui offre beaucoup d'attraits, son isolation géographique, fruit de sa situation et du peu de développement des infrastructures, fait qu'il faille des stimulants spéciaux pour enracermer les professionnels. Un aspect fondamental dans ce sens, la possibilité est de pouvoir continuer à se former professionnellement, ce qui devrait être garanti par la dimension du futur hôpital.

