



Réorganisation travail en 12h à l'hôpital

Par **florecenightingale**, le **09/03/2013** à **06:39**

Bonjour, je travaille de nuit dans un hôpital FEHAP (CCN 51) en 10h(21h-07h), et notre employeur veut nous imposer une réorganisation en 12h (19h30- 07h30). La plupart des salariés de nuit sont opposés à ce projet, et ne bénéficient pas du soutien des syndicats, avec qui les relations sont distantes. J'aimerais vous poser 3 questions:

1- Le directeur nous a dit que si les syndicats ne signaient pas l'accord de passage en 12h dans 18 mois il pouvait "passer en force" et nous l'imposer. Légalement, qu'est-ce que ce "passage en force"?

2- Actuellement nous sommes payés en heure de nuit de 21h à 07h. Si nous ne sommes pas coopérants, peut-il nous payer par la suite de nuit seulement pendant les heures légales (21h à 06h je crois), et en heure de jour le reste (de 19h30 à 21h et de 06h à 07h30), ce qui correspondrait à une baisse de salaire pour nous?

3- Si on nous impose les 12h nous voudrions négocier au moins une compensation financière, une augmentation de la prime de nuit. Mais un collègue nous a dit que seuls les syndicats avaient le droit de faire ce genre de négociation, et seulement dans le cadre de renégociations annuelles. Peut-on faire cette négociation sans passer forcément par les syndicats, et de manière définitive?

Merci d'avance de vos réponses!

Par **P.M.**, le **09/03/2013** à **11:48**

Bonjour,

D'un côté vous dites que vos relations sont distantes avec les Représentants du Personnel et d'un autre qu'apparemment, ils refuseraient de signer l'accord...

Il faudrait que vous demandiez suivant quelle disposition, il pourrait passer en force car je pense qu'il ne lui serait pas facile pour lui de vous le dire...

Il conviendrait déjà de consulter la Convention Collective applicable...

Par **florecenightingale**, le **09/03/2013** à **18:05**

Quand je dis que nos relations sont distantes avec les syndicats, c'est qu'ils refusent de venir nous rencontrer le soir, et donc nous ne connaissons pas leurs intentions... Nous ne savons justement pas quel est le cadre légal dans lequel la direction pourrait "passer en force", il n'y en aurait aucun?

Par **P.M.**, le **09/03/2013** à **18:13**

A priori, il n'y en a pas, apparemment, le délai auquel il est fait allusion c'est celui pendant lequel s'il y a dénonciation des accords collectifs antérieurs, le délai pendant lequel de nouvelles négociations doivent s'ouvrir...

Je pense qu'il est essentiel de rester unis avec les Représentants du Personnel qui d'ailleurs peuvent utiliser leurs heures de délégation en dehors de leur horaire de travail...

Par **florencenightingale**, le **09/03/2013** à **18:38**

Je suis bien d'accord... En tous cas merci de votre réponse!