



Traitement différent pour IDE d'un même service

Par **Sisi impératrice**, le **16/02/2019** à **19:36**

Je viens d'être embauchée comme infirmière spécialisée au bloc opératoire. Je fais des nuits comme tout le monde dans le service. Les infirmières présentes avant 2016 ont négocié les conditions de ce travail et avaient le choix entre récupérer en temps ou en rémunération : sur 10 heures pour une nuit de travail, 4 h sont payées en heures supplémentaires et 6 h sont récupérées pour moitié car nous avons une chambre et la possibilité de dormir. Comme mon embauche est postérieure à cette date, je n'ai pas de choix possible. La DRH impose de récupérer en temps alors que certains des nouveaux voudraient bénéficier de la récupération sous forme pécuniaire.

Cette différence de traitement est-elle légale ? Ne constitue-t-elle pas un abus de pouvoir de la part de la Direction qui refuse toute discussion ? Quelle conduite tenir et quelle démarche et quels sont mes droits ? Autour de moi, tout le monde a une opinion mais quel est la réalité légale ?

Je vous remercie pour votre aide et votre réponse, et vous exprime l'assurance de mes respectueuses salutations.

Cordialement

Par **P.M.**, le **16/02/2019** à **19:47**

Bonjour,

Il faudrait que vous précisiez si vous êtes sous statut de droit public ou sous contrat de droit privé...

Par **Sisi impératrice**, le **17/02/2019** à **00:31**

Bonjour, je suis stagiaire dans mon poste de la fonction publique hospitalière et je suis donc fonctionnaire.

Cette différence de traitement est présente pour tous les nouveaux IDE, qu'ils arrivent suite à une mutation, ou après une embauche directe, que l'on soit en CDD ou fonctionnaire.

Merci beaucoup pour votre réponse.
Cordialement

Par **chatoon**, le **17/02/2019** à **04:47**

Bonjour Sisi impératrice,

J'ai d'abord pensé comme vous à une discrimination salariale, mais comme la différence de traitement porte à la fois sur l'exercice d'un droit à repos compensateur et sur la possibilité d'être rémunérée en heures supplémentaires, je suis dubitatif.

Le principe de non-discrimination salariale protège celui selon lequel "à travail égal salaire égal". En l'espèce, il n'est pas question de moins vous rémunérer, mais d'aménager autrement votre temps de travail selon votre ancienneté dans l'établissement hospitalier.

Malgré tout l'intérêt que je porte à votre profession, je suis au regret de ne pas abonder dans votre sens.

Bien cordialement,

Chatoon

Par **P.M.**, le **17/02/2019** à **08:59**

Bonjour,

S'agissant d'un statut de droit public, je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale de la Fonction Publique...

Je ne crois pas que vous parliez de discrimination qui d'ailleurs n'est pas forcément salariale donc ce n'est pas la question...

Par **Sisi impératrice**, le **17/02/2019** à **09:43**

Bonjour et merci pour vos réponses.

Je m'orientais plutôt vers un abus de pouvoir.

J'avais fait des recherches sur la différence de traitement et la discrimination. Là, alors, ce sont les convictions, la culture, ou encore les origines ethniques,... qui sont en jeu, ce qui n'est pas le cas ici!

Je ne trouve plus le texte de loi qui dit que tous les fonctionnaires d'un service et ou d'un établissement doivent avoir le même traitement et avoir les mêmes conditions de travail.

Encore merci pour votre aide. Très bonne journée.
Sisi

Par **chatoon**, le **17/02/2019** à **09:56**

Bonjour,

Entre parenthèses, la discrimination salariale existe dès lors qu'il y a différence de salaire entre deux salariés ayant compétences et attributions égales, peu important qu'elle ne soit pas fondée sur l'un des motifs que vous avez cités (conviction, "culture", origines ethniques).

La question de la similitude des conditions de travail entre tous les fonctionnaires d'un service ou d'un établissement se pose en effet... à voir !

Par **Sisi impératrice**, le **17/02/2019** à **09:58**

Merci pour votre réponse Chatoon
Bonne journée
Sisi