L'ÉCHO SUD Santé Sociaux d'Inure de L'Action de d'Inure de L'Action de L



ÉCHOS DES **ÉTABLISSEMENTS**

Preuilly sur Claise et la Celle Guénand, Luynes, CHIC, Arc en Ciel

CONVENTIONS COLLECTIVES P.4

KORIAN ET L'OR GRIS **P.6**

DOSSIER SPÉCIAL **P.7** RÉFORME DES RETRAITES

CHANGEMENTS DANS LA P.11 FONCTION PUBLIQUE

PROTECTION DE L'ENFANCE P.13

STRATÉGIES PATRONALES P.14

SUD SANTÉ SOCIAUX 37

18 rue de l'oiselet la Camusière, 37550 St AVERTIN

TÉLÉPHONES

Permanence le lundi 02 47 71 00 65 06 15 08 62 22 Tous les jours ou au CHU 02 47 47 37 62

INERNET

Mail: sudsantesociaux37@gmail.com http://sudsantesociaux37.org



RENTRÉE ANTISOCIALE

Ce qui est pratique avec le gouvernement actuel, c'est qu'on sait d'avance où on met les pieds sur les questions sociales. Comme avec les gouvernements précédents, les rentrées se suivent et se ressemblent.

Casse, dérégulation, approfondissement des inégalités, recul des services publics, violence d'état et répression policière...

Mais en cet automne 2019, avec le goût particulier que la casse des retraites longuement préparée est l'apothéose de l'œuvre jupitérienne, la clé de voute quinquennale, ce qui le fera rentrer dans l'histoire au côté de Thatcher, Reagan, Sarkozy, Balladur... Que des grands noms à l'échelle de la galaxie de toutes celles et ceux qui consacrent leur vie à mener la guerre des classes, au service de la bourgeoisie et du patronat contre les classes travailleuses et les salarié·es.

Si pendant les vacances, vous n'avez rien entendu sur cette déflagration sociale qu'est la nouvelle casse des retraites, souhaitée par Macron et son monde, n'ayez aucune culpabilité (pour tout savoir, rendez-vous page 5 pour notre dossier spécial Réforme des retraites).

Car ce n'est pas parce que vous avez abusé des vacances. Mais il faut bien dire que le rapport Delevoye, du nom du haut commissaire responsable de la catastrophe à venir, n'a pas fait grand bruit lors de sa sortie (retardée) en plein mois de juillet. Ni donné trop d'envie aux principaux médias d'en faire l'explication ou d'en communiquer le résumé.



Il est vrai que ce genre de sujet, dans la tête des rédactions des grands médias, n'est pas de nature à intéresser qui que ce soit. Tout comme le dérèglement climatique galopant, ou la forêt amazonienne partie en fumée au mois d'août.

C'est bien plus intéressant d'entendre parler tout l'été de nudisme sur les plages et de remplissage de caddies avec des cartables et des stylos Bic (pub gratuite).

UNE RENTRÉE DE LUTTES

Après cette (bien trop longue) introduction, place à l'action. Car cette rentrée et cette année seront sous le signe de la lutte sociale, et doivent l'être.

Dans la santé, les urgences sont restées mobilisées tout l'été, et la lutte continue.

Dans le social et le médico-social, la rentrée a commencé par les 3ème Rencontres Nationales du travail social en lutte.

Les mobilisations écologistes et climatiques, nécessaires et complémentaires avec celles de nos secteurs continuent et doivent s'intensifier.

Et contre les politiques gouvernementales mortifères, nous devons répondre, toutes et tous dans l'unité, la coordination, aux enjeux de la période à venir.

CAR FOURMIS JUILLETISTES. ADÚTISTES. SEPTEMBRISTES, UNISSONS-NOUS. SEULIES ON NE PEUT RIEN, ENSEMBLE ON PEUT TOUT !!!

EHPAD PREUILLY-SUR-CLAISE / LA CELLE-GUENAND

2019, grande année pour ces établissements. Une nouvelle directrice a été nommée pour les gérer. Une mission principale : mettre en place «des actions dans le cadre du plan de retour à l'équilibre ».

Il faut comprendre des suppressions de postes par la mutualisation des moyens humains sur les 2 établissements! La nouvelle Direction, en partenariat avec l'ARS, capitalise donc sur les conditions de travail des agent·es, mais aussi sur les conditions d'accueil et de soins des résident·es!

C'est HONTEUX! Après avoir perdu 3 RTT en 2018, subi des changements d'horaires pour palier au manque de personnel (avec des horaires coupés), connu la suppression d'au moins 7 postes entre 2017 et 2018, en 2019, ce sont 3,7 ETP (4 ou 5 postes) supplémentaires qui ont été supprimés chez les infirmièr·es.

Avec tout ça, la directrice espère « maintenir le même niveau de qualité et de sécurité des soins », avec du sous effectif! Le tout tiendra à une bonne organisation des équipes paramédicales!

C'est ce qu'on appel des injonctions paradoxales, faire toujours plus avec toujours moins.

Cette politique de réduction des effectifs n'aura que des effets négatifs : la déshumanisation des soins, une maltraitance institutionnelle délibérément mise en place par la direction et l'ARS, mais aussi un risque

majeur d'épuisement professionnel, aussi bien physique que psychologique.

SUD, n'est pas représenté sur ces établissements (mais tout peut changer), et dénonce les agissements de la direction et de l'ARS.



CH DE LUYNES 3 SECTEURS DE SSR : RAPPELONS LA DÉFINITION !! SOINS DE SUITE ET DE READAPTATION

AU SSR : UN KINÉSITHÉRAPEUTE POUR 70 PATIENT ES!

La direction, consciente du problème, a bien sûr été réactive ! Les postes kiné manquants sont remplacés par un poste d'ergothérapeute et un poste d'APA (aide physique adapté) Autant dire que les qualifications ne sont pas en adéquation avec les besoins.

Où est la mission de service public ? Les plaintes des familles sont nombreuses et le personnel soignant suppléait. Et un glissement de tâches supplémentaire sur les équipes soignantes.

A LUYNES ON NE LÉSINE PAS SUR LES PROCÉDURES!

La version finalisée de l'organisation des soins en effectifs

dégradés a été présentée au CHSCT du 21 juin.

Cette procédure décrit l'organisation en EHPAD lors de situations d'absentéismes non remplacées.



Situations qui devraient être inexistantes ou exceptionnelles mais ne le sont pas puisque les services fonctionnent en sous-effectif de façon quasi quotidienne. La direction, par cette procédure, cautionne donc le travail priorisé, les soins de mauvaises qualités, l'épuisement, le mal être des soignant·es et la « maltraitance organisationnelle des résident·es ».

Il est tout à fait anormal qu'un·e résident·e soit couché·e pour la nuit à 15h !!!

Nous suggérons à la direction de travailler rapidement sur

l'organisation des soins en effectifs dégradés de niveau 2 (2 soignants en moins sur un même horaire) et voire 3 (3 soignants en moins sur un même horaire) : réalité du terrain pendant ces congés d'été !!!!!

SOS LUYNES PREND L'EAU FAUTE DE BOUCHONS!

Courageux·es soignant·es qui, dès l'arrivée dans les vestiaires, sont confronté·es aux fuites d'eau. Faudrait-il prévoir des palmes et des tubas pour aller travailler ? En tout cas notre prochaine destination de vacances d'été est toute trouvée : CHLUYNES PLAGE !!!

POLITIQUE SALARIALE LUYNOISE À L'ÉCONOMIE! PARLONS EN

Un week-end, une IDE postée a vu son affectation transférée sur un poste d'Aide-Soignante. Une collègue IDE rémunérée en heures supplémentaires l'a remplacée. Cherchez l'erreur !!!

LA DIRECTION EXCELLE DANS LA MALTRAITANCE DES AGENTS :

CDD à répétitions avec des avenants stipulant des baisses de quotité de travail alors que le sous-effectif est quotidien dans notre établissement. Quelle cohérence !!!

La direction déjoue régulièrement les fins de contrat pour que les agents concernés ne perçoivent pas l'ARE.

La direction ne respecte pas le code du travail lors de la rémunération d'un agent titulaire en études promotionnelles : racket de la prime spéciale de sujétion attribuée aux aidessoignantes. Ne sommes-nous pas tou·tes égaux·les dans la fonction publique hospitalière ?

MOBILISATIONS AU CHIC

LES URGENCES BÁILLONNÉES PAR LA DIRECTION

À ce jour, 235 services d'urgences sont en grève en France, c'est la moitié de ceux du service public. Les urgences d'Amboise, comme celles de Tours et Chinon, ont suivi le mouvement de grève nationale qui dure depuis plusieurs mois. Pour dénoncer leur manque de moyens et de personnel, d'autant plus criant en période estivale.



À Amboise, cela s'est même caractérisé par l'interruption de la ligne SMUR certaines nuits au mois d'Août. Le 15 devait donc envoyer des SAMU d'autres établissements.

Suite à cette nouvelle, une journaliste de TV Tours a contacté SUD Santé Sociaux pour réaliser une interview de l'équipe des urgences d'Amboise. Or la direction du CHIC lui a non seulement interdit de filmer à l'hôpital, mais a aussi interdit aux paramédicaux de s'exprimer. Il n'y a donc pas eu d'interview.

Après la note de service sur le « devoir de réserve » des agents au CHU de Tours l'année dernière, la direction du CHIC emprunte le même chemin en interdisant aux soignant·es des urgences de dénoncer leurs conditions de travail et les difficultés grandissantes qu'iels rencontrent pour accueillir les patient·es.

SUD Santé Sociaux dénonce ces atteintes répétées à la liberté d'expression. Il faut que l'opinion publique se rende compte de la gravité de la situation qui touche tous les hôpitaux.

AU CHIC, LE SERVICE DE PSYCHIATRIE AUSSI MOBILISÉ

À côté des ugences, 2018 et 2019 furent chargées en mobilisations et luttes dans les services de psychiatrie pour dénoncer les conditions de travail : les Perchés du Havre, les Blouses Noires de l'hôpital psychiatrique du Rouvray...

A CHÂTEAU-RENAULT AUSSI, LA COLÈRE GRONDE.

Au printemps, le service tourne la majorité du temps avec l'effectif minimum, les soignant·es se démènent pour maintenir les activités, les accompagnements des patient·es à l'extérieur - bref le cœur de métier de la psychiatrie – mais se fatiguent.

Dans le même temps, la direction a décidé de remodeler les cycles de travail des agents et d'imposer dans ces nouveaux cycles les Fériés et les RTT. Ces contraintes supplémentaires ont été vécues comme la goutte d'eau qui fait déborder le vase.

Début juin, une délégation du service de psychiatrie a lu un communiqué au CTE pour dénoncer les conditions de travail difficiles des soignant·es et contester ces nouveaux cycles de travail. Dans la foulée, des banderoles comme « soignants épuisés = patients mal soignés » ont été affichées devant le service pour sensibiliser la population.

La situation a continué à se dégrader durant le mois de juin, avec plusieurs arrêts de travail et des difficultés à recruter des soignant·es, entrainant de nombreux rappels à domicile, des changements de planning... Et quand les auto-remplacements n'ont plus été suffisants, il a fallu faire appel à des intérimaires qui ne connaissent ni le service ni les patient·es. Situation très insatisfaisante pour maintenir des soins de qualité.

À la demande de l'équipe, une délégation a été reçue par la direction fin juin, mais n'est pas ressortie de cette réunion avec beaucoup d'espoir. Le directeur arguant qu'il ne peut pas dépenser plus d'argent que ce que l'ARS lui donne pour le service de psychiatrie et qu'il ne fait qu'appliquer la loi en mettant en place ces nouveaux cycles de travail.

Au niveau des effectifs, la situation s'est améliorée au cours de l'été, avec moins d'arrêts de travail et des recrutements pour compléter l'équipe soignante, et les congés estivaux sont passés par là... mais à la rentrée ?



UNE CONVERGENCE DES LUTTES DES URGENCES ET TOUS LES AUTRES SERVICES EST NÉCESSAIRE. C'EST TOUT L'HÔPITAL PUBLIC QUI VA MAL! FACE AUX RÉPONSES TECHNOCRATIQUES ET ÉCONOMIQUES DE NOS DIRECTIONS ET DU GOUVERNEMENT UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE: LA LUTTE ET LA MOBILISATION.

CONVENTIONS COLLECTIVES: VERS UNE DESTRUCTION PROGRAMMÉE PAR LE PATRONAT

La BASS (branche d'action sanitaire et sociale du privé non lucratif) se fait attaquer de toute part !! L'objectif clairement affiché par le patronat associatif du social et médico-social, est de rabaisser au maximum les droits des salarié.es et le salaire qui est la première variable "d'ajustement budgétaire" comme le disent nos "gestionnaires". Finir la casse des conventions collectives, mettre en concurrence les travailleur.euses par la création de "certification" pour valoriser les "compétences", créer la tarification à la prestation grâce au projet Serafin-ph. Compétitivité, rentabilité, flexibilité, résultat, individualité du salaire et casse des métiers sont les maîtres mots de la politique des organisations patronales de la BASS.

La mise en vente programmée du social et du médico-social au capitaliste est ouverte !

Première étape : rabaisser le « coup du travail » = accompagnement au rabais !

DES PATRONS QUI S'ORGANISENT... DBJECTIF FINAL : CONVENTION UNIQUE DE BAS NIVEAU

L'UNA (orga patronale Branche d'Aide à Domicile) rejoint NEXEM (orga patronale de la CC66) d'ici 2020.

La FEHAP (orga patronale CC51), NEXEM, Unicancer (orga patronale CLCC), et la Croix Rouge Française se constituent en confédération.

Ensemble nous sommes plus fort.es c'est vrai. Mais quand c'est le patronat qui se regroupe, ce n'est certainement pas pour aider les salarié·es. C'est au contraire pour s'unir afin de mettre fin à l'épine dans leurs pieds : nos droits issus de nos conventions collectives!

Le vœu pieux du patronat de la BASS se réalise petit à petit, aller vers une convention unique de branche!

Car la volonté des patron·nes, portée par NEXEM depuis un petit moment, est une convention collective nationale de bas niveau (avec le minimum) pour tout le monde. Pour ensuite laisser la place aux négociation entreprise par entreprise.

Traduction:

- Négocie qui peut, avec le rapport de force en présence.
- ◆ Fin de la capacité des salarié·es à se mobiliser nationalement.
- Inégalité de traitement d'une boîte à une autre (salaires individualisés au
 - mérite, perte de congés, pertes de droits, perte de garantie sur les conditions de travail, voire de la prise en charge de jours de carence...)
- Mise en concurrence de fait entre tous les établissements et tou·tes les salarié·es.

LE REGROUPEMENT DES BRANCHES : LA CLCC ET LA CHRS VONT DISPARAÎTRE !

Introduit par la loi de 2014 et aidé à grands coups d'accélérateur par les ordonnances Macron de 2017, l'objectif du gouvernement est de passer de 700 branches professionnelles à 200. Dans les faits, les branches de moins de 5500 salarié·es disparaîtraient. Mais en off, le

chiffre de 20 000 salarié·es est annoncé d'emblée! La convention collective des CHRS et celle des CLCC (Centres de Lutte Contre le Cancer) sont donc vouées à disparaître d'ici 2020!

EN FINIR AVEC LES MÉTIERS ET LA QUALIFICATION : L'INTRODUCTION DES « COMPÉTENCES »

Dans nos boîtes, cela fait un petit moment maintenant qu'on ne parle plus des savoir-faire liés aux métiers et à la formation. « Les compétences » sont déjà bien installées dans la bouche de nos patron·nes.

« Les métiers », c'est ce qui sert à s'organiser à plusieurs autour d'un savoir-faire et de résister collectivement face à une autorité.

« Les compétences », c'est ce qui permet de détruire la mobilisation collective et d'individualiser les carrières et les salaires.

Mi-septembre, certaines organisations patronales veulent ouvrir des négociations sur les carrières, les métiers et les qualifications.

En filigrane, les intentions du patronat sont claires. Il souhaite la casse des métiers et des qualifications, pour venir remplacer celles-ci par des « compétences » reconnues par voie de certifications.

Ces certifications n'auront de valeur que localement ou dans certains secteurs (ex : autisme). Mais elles pourraient rentrer dans les facteurs de rémunération. Le salaire ne dépendrait plus du diplôme, ce serait désormais

les « compétences » à s'adapter, à se rendre « employable » qui servirait désormais à « évaluer » les travailleur·euses.



La CC66, la dernière convention à être encore debout, malgré de multiples attaques.

Dénonciation, volonté de "revisiter le cadre conventionnel"... Autant de projets du patronat qui ont été avortés grâce aux mobilisations massives des salarié·es de 2005 à 2016, en passant par 2008 et bien avant même !





Aujourd'hui NEXEM tente de nouveau de s'y attaquer. La logique derrière tout cela, c'est celle de la politique d'austérité. C'est la même qui a poussé à la mise en place de la loi travail, qui réduit les budgets des conseils départementaux et qui donne des budgets inférieurs aux hôpitaux et associations, alors que les besoins augmentent!

AUJOURD'Hui NEXEM, IMPOSE UNE FUSION DES ACCORDS CHRS ET DE LA CC66, SANS DONNER DE PRÉCISION SUR LE CADRE DE LA FUSION.

Deux solutions sont possibles :

- 1- Une « fusion création », ce qui voudrait dire que les deux champs conventionnels cessent d'exister pour aller vers quoi ? On ne sait pas.
- 2- Une « fusion absorption » qui transposerait les accords CHRS

dans la CC66. Mais sans préciser de quelle manière. Et quid des avantages acquis, classifications, rémunérations, et garanties collectives ?

Pour NEXEM, « la CC66 qui a 53 ans, est dépassée, particulièrement en matière de classification, et doit être rénovée et modernisée en actualisant les nouvelles compétences. ».

NEXEM reconnaît déjà qu'en cas d'échec des négociations avec les organisations syndicales, elle se laisse la possibilité d'une « dénonciation » de la CC66!

L'objectif de NEXEM est clair : en finir avec la CC66 et ainsi poser la première pierre du projet de convention collective de branche (de bas niveau) !

NOUS NE SOMMES PAS DUPES! EN ATTAQUANT DE TOUTE PART, LE PATRONAT DE LA BASS TENTE D'EMPÉCHER TOUTE MOBILISATION. L'IMAGINATION DES PATRON·NES SERA SANS LIMITES POUR PAUPÉRISER LES SALARIÉ·ES ET ENTRER DE PLEIN PIED DANS L'ÉCONOMIE DE MARCHÉ! POUR DÉFENDRE NOS ACQUIS CONVENTIONNELS ET NOS MÉTIERS, ENSEMBLE DRGANISONS LA RIPOSTE!

ARC EN CIEL : C'EST LA RENTRÉE, QUOI DE NEUF SUR LE HAMEAU ?

« Juillet et Août ont Été plus que chaud au Hameau et que dire de septembre ! »

Comme évoqué sur le dernier écho, l'ambiance pour cette rentrée, pour certain es collègues n'est pas de tout repos : changement de place de dossiers pendant qu'iels ont le dos tourné, suppression de jour de vacances, enguelades de

salarié·es par des cadres Perce Neige et d'Arc en Ciel devant des salarié·es et des résident·es, négation systématique du travail accompli durant toutes ces années.

PERCE NEIGE POUSSE DANS CE CONTEXTE PLUTÔT NAUSÉABOND DES COLLÈGUES À S'ARRÉTER. VOIR À DÉMISSIONNER.

Les arrêts de travail se succèdent, des collègues ne finissent pas leurs contrats, certains viennent avec le mal au ventre, ce sont des signes de condition de travail de plus en plus stressante.

C'est reparti, direction après direction, l'heure est aux changements. Les plans pour avoir des financements en plus sont d'actualité. Les priorités de Perce Neige ont pour conséquence le futur déménagement de beaucoup de résident es, une conséquence déplorable pour iels. Les changements d'unité prévu pour décembre

ont pour simple but de gagner plus d'argent. Mais ce dictat économique est toujours au détriment des conditions de vie des résidents et des travailleurs et travailleuses.

LA FUSION ABSORPTION DE PERCE NEIGE PRENDRA ACTE, LE 20 SEPTEMBRE 2019.

Mobilisons-nous! A l'aube de la fusion absorption Perce-Neige redouble d'efforts pour nous mettre sur la touche, nous, représentant·es de section syndicale, représentant·es du personnel, afin de poursuivre leur dictat, pour nous enlever notre identité Arc en Ciel.

N'OUBLIEZ PAS LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ARRIVENT.

Les négociations du protocole de vote des élections professionnelles afin d'aboutir au CSE, ne sont toujours pas planifiées. Ces négociations normalement menées avec les représentant·es des sections syndicales et les directions en place sont essentielles pour une élection démocratique. Cette manœuvre est-elle faite pour ne pas négocier avec les différentes représentations des salarié·es ? Ce qui leur permettrait de poursuivre leur plan attaque!



GROUPE KORIAN: « MULTINATIONALE DE L'OR GRIS »

Dans tous les établissements du groupe Korian, les élections professionnelles pour la mise en place du premier CSE (Comité Social et Économique) auront lieu à partir du 13 novembre 2019. Une occasion de porter la lutte dans ces lieux de soins où les dividendes imposent les pratiques



OR GRIS? KORIAN? QUESAKO?

« L'or gris » c'est quand de mauvaises conditions de travail ou de soin rapportent plus que les bonnes...

Korian, c'est environ 370 établissements en France (EHPAD, cliniques... etc), et près de 22 000 salarié·es. Le groupe est présent en Europe (Italie, Allemagne... etc).

En Indre et Loire, 11 établissements sont présents.

Depuis 2006, Korian est coté en bourse. Traduction, ça veut surtout dire que l'objectif est de faire de l'argent sur le dos nos ainé·es. Que pour générer « du bénéfice », la solution est simple : facturation de séjour démesurée, personnel insuffisant, économie partout et justice sociale nulle part. La chasse est organisée à quiconque ose dénoncer ce fonctionnement!

« DE L'ARGENT IL Y EN A...»:

2016 : 3 milliard de chiffre d'affaire et 131 millions de bénéfices.

Entre 2017 et 2018, le chiffre d'affaire de Korian à prit 6,4%. L'action a augmentée de 20%. Bref...les capitalistes sont content·es!

DANS LES POCHES DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE!

L'assemblé générale des actionnaires en juin 2019, pour encourager la directrice générale, a donc décidé de lui octroyer une part de rémunération variable (en plus de la part fixe annuel de 450 000 euros) à hauteur de 540 000 euros. Ce qui donne un salaire mensuel d'environ 80 000 euros.

DANS LES POCHES DES ACTIONNAIRES!

Cette année les actionnaires ont décidé de se reverser 60

centimes d'euros par actions. Sur un total de 81 985 563 actions Korian en circulation, ça représente 50 millions d'euros.

PAS POUR LES RÉSIDENT.ES EN TOUS CAS!

4, 5 euros environ... C'est le prix que débourse le groupe Korian pour un·e résident·e par jour, pour une douche par semaine (au mieux), de la nourriture coupé à l'eau et un encadrement insuffisant en nombre.

CHASSE A LA RESISTANCE:

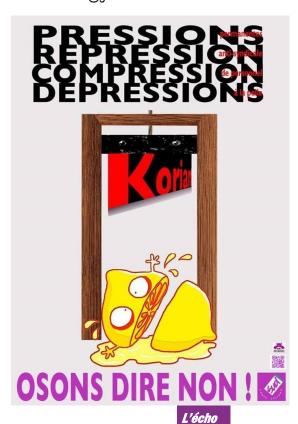
Des plaintes ont été déposées pour entrave, diffamation, harcèlement et même menace à l'égard d'une enfant d'une déléquée du personnel.

Des sanctions disciplinaires pour deux délégué·es syndicaux SUD. En Indre et Loire un militant SUD de Korian licencié, clairement avec le seul motif en filagramme, d'appartenance syndicale.

Les sections syndicales SUD santé sociaux des différents départements sont prêtes pour le rapport de force. Il sera juridique, pénal, médiatique, syndical et dans les urnes. Il se fera avec les salarié·es syndiqué·es, non syndiqué·es, en intersyndicale, à l'intérieur et à l'extérieur des boîtes. Ces pratiques doivent cesser!

Les élections professionnelles à Korian commence le 13 novembre : pour nos droits, nos salaires, des effectifs et pour une prise en charge de qualité pour nos ainé·es ! Unissons nous !

<u>Contact</u>: sudsantesociaux37@gmail.com / sudsolidaireskorian@gmail.com



DOSSIER SPÉCIAL RETRAITE A POINTS : UN SYSTEME INJUSTE ET INEGALITAIRE

Le candidat Macron avait promis de supprimer tous les régimes de retraite, de les remplacer par un seul régime, dit à points. Jean -Paul Delevoye, Haut-commissaire à la réforme des retraites, nommé pour faire des propositions, a rendu sa copie cet été. Un projet de loi est prévu pour être voté après les élections municipales de mars 2020. Voici tout ce qu'il faut savoir sur cette contre réforme annoncée qui va faire baisser drastiquement le montant des retraites. Et modifier en profondeur notre système actuel, certes perfectible, mais tellement précieux.

VERS L'UTILISATION DES RETRAITES COMME

VARIABLE D'AJUSTEMENT DES FINANCES PUBLIQUES

OK Boss!

FAIRE UN CADEAU FISCAL

À DES COPAINS, MAIS BON.

JE SUIS UN PEU RIC-RAC Question Budget...

JE BAISSE LA VALEUR

DU POINT ET JE RECULE L'ÂGE D'ÉQUILIBRE

DE DÉPART À la retraite.

LE SYSTÈME ACTUEL CONTRE LE REGIME UNIQUE PAR POINTS

LE SYSTÈME ACTUEL À PRESTATIONS DÉFINIES

Le système actuel pour tous les régimes de retraite permet de calculer sa pension en connaissant son salaire de référence et sa durée de cotisation, d'où son nom, un système « par annuités

Il s'agit d'un « système à prestations définies » : la façon de calculer la pension individuelle est inscrite dans la loi, c'est au gouvernement de prévoir les ressources suffisantes pour équilibrer le système de retraite.

C'est ainsi que la part du PIB (Produit Intérieur Brut = en gros

l'ensemble des richesses produites chaque année en France) consacrée à la retraite est passée de 5% en 1950 à environ 14 % aujourd'hui, ce qui a permis des niveaux de vie comparables, entre actifs et retraité-es.

DANS CE SYSTÈME, LA PENSION EST CONQUE COMME UN DROIT, SON MONTANT EST PRÉVISIBLE ET LES RESSOURCES DOIVENT ÉTRE SUFFISANTES POUR FINANCER TOUTES LES PENSIONS.

Si notre système des retraites est critiquable aujourd'hui, c'est avant tout la faute de l'acharnement des gouvernements successifs qui depuis

les années 1990 ont enchainé les contre-réformes et les remises en cause ayant conduit à une dégradation générale et des changements de règles : 1993, 2003, 2008, 2010.

Dans le désordre, les « contre-réformes » ont imposé depuis 1993:

- L'augmentation de la durée de cotisation.
- ◆ Dans le privé, calcul sur les 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures,
- ◆ Le recul de l'âge de départ à la retraite,
- ◆ La désindexation de la revalorisation des pensions calculée sur l'augmentation des salaires.
- ◆ La double peine de la décote.

Le déclenchement d'un trimestre cotisé ne prend pas en compte les faibles salaires, notamment le temps partiel imposé, il désavantage les femmes qui en sont les principales victimes.

Le système à points ne corrigera pas ce défaut, car peu d'euros cotisés donnent peu de droits.

LE SYSTÈME À POINTS ÉQUILIBRE LES COMPTES PAR LA BAISSE DES PENSIONS

Le système à points voulu par le gouvernement fonctionne à l'inverse du système à prestations définies.

Il s'agit d'un « système à cotisations définies » : les salarié-

es cotisent (presque) toutes et tous à un même pourcentage de leur salaire, ces cotisations leur permettent d'acheter des points tout au long de leur vie professionnelle.

valeur du point cette année-là.

La contrepartie monétaire de ces points n'est connue qu'au moment du départ à la retraite, en fonction de la valeur de service du point à cette date. Chaque salarié-e sait combien il cotise et peut connaître le nombre cumulé de ses points, mais ne connaitra le montant de sa pension que l'année de son départ, en fonction de ses points et surtout de la

Avec un système à points qui bloque la part des pensions dans le PIB, dans la période des départs en retraite des enfants du « baby-boom » qui durera jusqu'à 2035/2040, de plus en plus de retraité-es vont se trouver dans l'obligation de se partager la même enveloppe des pensions, chaque pension individuelle s'ajustant automatiquement à la baisse.

C'EST CE QUE VEUT LE GOUVERNEMENT POUR LIMITER LES DÉPENSES : BLOQUER UNE FOIS POUR TOUTE LA PART DU PIB CONSACRÉE AUX RETRAITES, METTRE FIN AU PROGRÈS SOCIAL QUI CONSISTAIT JUSQUE DANS LES ANNÉES 90 À PERMETTRE LA CONTINUITÉ DES REVENUS APRÈS LE DÉPART EN RETRAITE ET UN DÉPART EN RETRAITE DÈS 60 ANS.

LES SOLIDARITÉS FRAGILISÉES, MENACÉES DE FORTES DIMINUTIONS

RAPPEL

Le salaire brut se compose du salaire net versé aux salarié·es, et d'une partie socialisée du salaire (les cotisations). Celle-ci permet la prise en charge de besoins sociaux, essentiellement retraites, santé, allocations familiales, chômage. La partie du salaire socialisée sert à chacun-e quand il ou elle en a besoin.

LE SYSTÈME ACTUEL EST « REDISTRIBUTIF »

Le système actuel des retraites est « redistributif ». Il atténue

en partie les inégalités et accorde davantage à celles et ceux qui ont peu. Mais cette solidarité est très insuffisante pour corriger les injustices dans les carrières et les salaires : différentiels de salaires notamment entre les hommes et les femmes, précarité, temps de chômage au cours de la carrière, invalidité...



LES MÉCANISMES DE SOLIDARITÉ ACTUELS

Environ 24 % de la masse des pensions permet d'accorder des droits à des salarié-es qui n'ont pas pu cotiser pendant des périodes car momentanément hors travail (maternité, maladie, invalidité, chômage indemnisé).

D'autres bénéficient d'une majoration de durée d'assurance, pour avoir élevé un enfant ou encore d'une retraite anticipée (limitée) au titre de la pénibilité.

A cela s'ajoute un montant qui équivaut à 12% du montant global des pensions, permettant de payer 4,4 millions de pensions de réversions (en grande partie à des femmes en moyenne à l'âge de 75 ans), dont 1,1 million de personnes n'ayant jamais cotisé.

LE SYSTÈME PAR POINTS SERA « CONTRIBUTIF »

Le principe du système à points, c'est « 1 € versé donne les mêmes droits à tout le monde », celui qui ne verse pas

n'acquiert rien.

C'est un système contributif qui accorde en proportion exacte de ce qui a été versé en cotisations. Ce serait chacun pour soi. Les inégalités de carrière (faible salaire, chômage, précarité, temps partiel subi, maladie ...) seraient reproduites pendant la retraite.

Pour le gouvernement, un système « juste et équitable « redonne à chacun ce pour quoi il a cotisé. Il

récompense ceux-celles « *qui ont réussi* » et pénalise ceux-celles « *qui ne sont rien* ». Il amplifie les inégalités : le calcul de la pension sur l'ensemble de la carrière baisse fortement la pension de celui et, très souvent celle, qui a subi des années moins bonnes.

EN CONCLUSION, ON PEUT S'INQUIÉTER POUR L'AVENIR ET CRAINDRE DES RECULS IMPORTANTS DU NIVEAU FUTUR
DES PENSIONS. UN SYSTÈME PAR POINTS PROVOQUERAIT :

- LA Fin D'un niveau Garanti de Pension et la Baisse des Pensions.
- LA REPRODUCTION EN RETRAITE DES INÉGALITÉS DE LA VIE ACTIVE, EN CALCULANT LA PENSION SUR L'ENSEMBLE DE LA CARRIÈRE.
 - L'individualisation du Rapport à la retraite.
- L'Augmentation de la durée du travail par un départ en retraite toujours plus tard.
 - LA FORTE DIMINUTION DU LA FIN DES SOLIDARITÉS.

VOICI LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DU RAPPORT DELEVOYE

INCERTITUDE

Tout pourra changer chaque année.

1€ cotisé achète un certain nombre de droits à la retraite une année donnée, et un nombre différent de droits une autre année.

Pour une année de départ en retraite, le nombre de points déterminera une pension de retraite mensuelle, une année suivante la pension sera différente

RIEN N'EST GARANTI ET NOUS N'AURONS AUCUNE VISIBILITÉ. Attention, on ne parle ici que des préconisations du rapport Delevoye, pas du projet de loi qui n'arrivera qu'en 2020.

RÈGLE D'OR = POISON

Une « règle d'or » mortifère est instaurée : les pensions de retraite ne doivent pas dépasser 14% du PIB. La règle est donc de faire baisser les pensions pour ne pas dépasser ce plafond arbitraire. L'absurdité de l'austérité appliquée aux retraites

VOICI LES ÉLÉMENTS ESSENTIELS DU RAPPORT DELEVOYE (SUITE)

LE SYSTÈME À POINTS EST CALCULÉ SUR LA TOTALITÉ DE LA CARRIÈRE, Y COMPRIS LES PLUS MAUVAISES PÉRIODES.

Le système à points calcule la pension sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les 25 meilleures années pour le privé ou les 6 derniers mois pour le public.

Il fait entrer dans le calcul les années les plus mauvaises, les périodes non travaillées et entraîne donc mécaniquement une baisse de la pension.

Le système à points reproduit les inégalités de la vie active, à l'inverse du système par annuités qui les réduit en ne comptant que les meilleures années. Il prend en compte le salaire de début de carrière, logiquement plus faible que les suivants.



indexation des Retraites TouJours sur l'inflation.

Pourtant, le rapport reconnaît que l'indexation sur l'évolution du salaire moyen est le seul moyen de ne pas « déprécier les droits à la retraite ». C'était le cas avant 1994 pour le privé, 2003 pour le public et 2008 pour les régimes spéciaux. Cela pourrait redevenir la règle dans le nouveau système, mais pas tout de suite et sans engagement d'échéance.

En attendant, les pensions seront donc toujours indexées sur l'inflation. Dans leur soidisant système « équitable », l'écart de niveau de vie va s'accroitre entre les actifs dont le salaire augmente plus que l'inflation et les retraité-es indexés sur l'inflation.

MINIMUM RETRAITE

Le minimum de retraite à l'âge du taux « plein » serait fixé à 85 % du SMIC (donc indexé sur le SMIC) avec un minimum de 1 000 € à condition

d'avoir une carrière complète, c'est-à-dire d'avoir travaillé pendant au moins 43 ans (pour la génération 1973, plus ensuite) en touchant un salaire annuel de 600 SMIC horaire ou plus (sinon la durée sera calculée en proportion).

Ce minimum concernerait les personnes dont le salaire moyen a été inférieur à 1 750 €. Ce taux de 85 % est une disposition prévue dans la loi de 2003, non appliquée.

LE CUMUL EMPLOI RETRAITE SERAIT FACILITÉ.

La baisse des pensions est tellement certaine qu'il est prévu de compléter sa faible retraite par un salaire et d'augmenter ses droits. Il y aura la possibilité de réduire son activité en compensant par la liquidation d'une partie de la retraite ou de reprendre une activité sans plafond ni limite à compter de l'âge du taux « plein », pour obtenir de nouveaux droits.

LES SOLIDARITÉS

En complément de ce système purement contributif, des points viendraient compléter le compte de la personne pendant le congé maternité (sur la base du revenu de l'année précédente), en maladie (base du revenu), en invalidité (base des 10 meilleures années), en chômage indemnisé (base de l'allocation). Problème, ces « solidarités », en dehors du cœur du système de retraite, dépendraient de décisions du gouvernement, qui serait fortement tenté de les utiliser comme variable d'ajustement de l'équilibre budgétaire.

La diminution des « solidarités » est un risque, si les recettes manquent...

LES DISPOSITIFS DE DÉPART ANTICIPÉ (AU PLUS TÔT À 60 ANS) POUR UNE CARRIÈRE LONGUE SERAIENT MAINTENUS.

La pension serait calculée comme si le départ avait eu lieu 4 ans plus tard. Pour les personnes en situation de handicap, un taux d'incapacité de 50% permettrait un départ à partir de 55 ans.

POUR LES DROITS FAMILIAUX, VOUS REPORTER SUR L'ARTICLE PRÉVU À CET EFFET DANS L'ÉCHO FÉMINISTE CI-JOINT.

Fin Des Départs anticipés et Des Régimes spéciaux

Il serait mis fin au départ anticipé pour les régimes spéciaux et les fonctionnaires (et notamment dans la fonction publique hospitalière), de façon progressive. La disparition complète concernerait la génération 2002 pour les ex-départs à 52 ans, 1982 pour 57 ans. Pour le gouvernement, l'égalité, c'est l'alignement par le bas, tout le monde doit s'aligner sur les conditions les plus mauvaises.

Les départs anticipés, à 52 ou 57 ans, ne seraient maintenus que pour les fonctionnaires exerçant des métiers dangereux dans le cadre des missions régaliennes (police nationale, administration pénitentiaire, douanes, ingénieurs du contrôle de la navigation arienne, sapeurs-pompiers, police municipale).

Le prétexte de simplification sert à une régression sociale sauf pour certaines professions « protégées », celles dont les gouvernants ont besoin en cas de mouvements sociaux (les militaires, la police, etc.). La reconnaissance d'une pénibilité, pour tout le monde, devrait passer par la généralisation de l'actuel C2P,

le compte professionnel de prévention. Une pénibilité donne droit à 4 points par an, 8 dans le cas de plusieurs risques. Le maximum de 100 points donne droit à une formation de reconversion, à un temps partiel sans perte de salaire, à un départ en retraite jusqu'à 2 ans plus tôt. Le C2P géré par la CNAM a remplacé il y a 2 ans le compte pénibilité dont s'occupait la CNAV. Il ne prend en compte que 6 facteurs de risque sur les 10, et en élimine 4 (agents chimiques dangereux, charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques). Le C2P concerne peu de monde et ne prend pas en compte les pénibilités reconnues avant la mise en place du C2P.



L'ÂGE DE DÉPART RESTERAIT FIXÉ À 62 ANS ... MAIS SERAIT MIS EN PLACE UN ÂGE DIT « DU TAUX PLEIN » À 64 ANS LORS DU DÉMARRAGE DE LA RÉFORME.

Il faudrait partir en retraite à 64 ans pour avoir toute sa pension, calculée en fonction du nombre de points acquis. Une décote de 10 % s'appliquerait en cas de départ à 62 et de 5 % pour une retraite à 63 ans. Le système « *incitera au prolongement de l'activité* » avec une surcote de 5 % à 65 ans et 10 % à 66 ans.

Cet âge de 64 ans pour le taux « plein » augmenterait automatiquement chaque année, de 2/3 de l'augmentation de l'espérance de vie (soit 65 ans à partir de la génération 1975, 66 ans à partir de la génération 1987).

Dans la réalité, la moitié des personnes partant en retraite ne sont déjà plus au travail. L'espérance de vie en bonne santé n'est que, en moyenne, de 64,1 ans chez les femmes et 62,7 chez les hommes en France. Un homme de 35 ans sentira sa première incapacité à 59 ans, aura des difficultés dans ses activités à 67 ans et sera en perte d'autonomie à 73 ans. Un ouvrier épuisé et au chômage prendra sa retraite à 62 ans avec une pension inférieure de 14 % par rapport à un départ qui aurait eu lieu à 64 ans. Un cadre ayant commencé tard partira à 66 ans avec une surcote de 10 % et une espérance de vie à la retraite plus longue que celle de l'ouvrier.

De fait, l'instauration de ce nouvel âge dit « du taux plein » conduirait à repousser l'âge de départ en retraite à 64 ans dans un 1er temps, puis 65, puis 66...



L'ÉCRAN DE FUMÉE GOUVERNEMENTAL SE DISSIPE. IL EST MAINTENANT ACQUIS QUE LE SYSTÈME DE RETRAITE PAR POINTS SERVIRA À NOUS FAIRE TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS. ET QUELQUE SOIT LE SCNÉARIO, LES PENSIONS DE RETRAITE BAISSERONT. IL EST À COMBATTRE DANS SA GLOBALITÉ, RIEN N'EST NÉGOCIABLE.

L'HEURE EST À LA CONSTRUCTION D'UN FRONT UNITAIRE LARGE, SYNDICAL, ASSOCIATIF, POLITIQUE, DE LUTTE, SANS SECTARISME NI ESPRIT DE BOUTIQUE, POUR PERMETTRE LA MOBILISATION LA PLUS MASSIVE POSSIBLE, SEULE À MÉME DE FAIRE RECULER LE GOUVERNEMENT. SUD SANTÉ SOCIAUX ET SOLIDAIRES METTRONT TOUTES LEURS FORCES DANS CETTE BATAILLE.

« TRANSFORMATION » DE LA FONCTION PUBLIQUE : MOT NOUVEAU POUR VIEILLES RECETTES

C'est dans un déni manifeste du principe constitutionnel d'égalité d'accès aux services publics que la « loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique » a été votée. Derrière ce mot de « transformation », c'est un projet tout à fait cynique et destructeur qui se dissimule. Cette réforme s'inscrit en effet dans la logique gouvernementale de marchandisation progressive des services publics. Et au bout c'est la précarisation galopante et la casse des statuts.

Voici les principales dispositions de cette loi pour la Fonction Publique Hospitalière.

ALORS, « TRANSFORMER », ÇA VEUT DİRE

TRANSFORMER = DÉGRAISSER

« Faciliter et accélérer les mouvements de mutation des fonctionnaires de l'Etat ». C'est encore un subterfuge pour se débarrasser du personnel en le poussant à la mobilité, en privatisant.

Pour facilité les déstructurations, la loi prévoit des dispositifs de reclassement. Ca promet.

Dans la même veine, un dispositif de détachement automatique est instauré dans le cas d'une privatisation d'un service.

TRANSFORMER = PRÉCARISER

La Loi prétend « Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique ? Mais comme on peut le constater dans le secteur privé, c'est au contraire l'avènement de la flexibilité, de l'insécurité et de la mise en concurrence des salarié·es qui est au programme. Avec près d'un·e agent·e sur cinq déjà contractuel·le. Il s'agit de précariser encore plus un secteur majoritairement féminin et très peu valorisé.

La titularisation ne sera donc plus la norme, et le recours au contrat est institutionnalisé comme une alternative dont les directions vont faire leur user et abuser. La création d'une prime de précarité en fin de contrat ne compense en rien la suppression du statut de fonctionnaire.

La mise en place d'une possibilité de rupture conventionnelle en

est la preuve. Il faut pouvoir se débarrasser des salarié·es coûte que coûte. Car pour les patron·nes, salarié·e = Kleenex

La création du **CDI « de mission »**, est également un clou supplémentaire enfoncé dans le Statut. Il en va de même pour des CDD saisonniers liés

à des augmentations passagères de charge de travail.

+ D'HÔPITAUX - DE PARADIS FISCAUX Solitaires Fonction Publique

TRANSFORMER = RÉDUIRE AU SILENCE

On connaît le refrain, déjà chanté aux salarié·es du privé : il faut « simplifier le dialogue social ».

La Loi supprime donc les CHSCT et le fusionne au sein d'un CSE (Comité Social d'Etablissement). C'est un énorme coup pour la défense des conditions de travail des salarié·es. Le but est de laisser les mains (encore plus) libres aux directions pour faire tout

et surtout n'importe quoi.

Elle vide définitivement les CAP (Commission Administrative Paritaire) de leur substance, en limitant leurs prérogatives



aux questions disciplinaires, leurs ôtant ainsi tout regard sur les questions de détachement ou d'avancement de carrière...

Par cette réforme, le Gouvernement limite les moyens et les prérogatives des représentant-es du personnel par la réduction de leur nombre et la transformation de leurs mandats, au profit d'un pouvoir élargie des Directions.

TRANSFORMER = DISCIPLINER

La loi instaure une nouvelle sanction disciplinaire : la suspension de 3 jours sans traitement. Et le pire, c'est que cette décision pourra être prise par les directions sans avoir à passer par le conseil de discipline. Actuellement seuls les blâmes et avertissements pouvaient être distribués de cette manière.

Et comme il est clair pour le gouvernement que ce qui cloche c'est que les directions n'ont pas assez de pouvoir, la loi **supprime la commission nationale de recours** qui pouvait être saisie lorsque la sanction décidée par la direction était supérieur à celle préconisée par le conseil de discipline.

L'INTÉRÉT GÉNÉRAL, L'AUTRE PERDANT

Cette réforme méprise les réelles préoccupations des populations et des Services. Elle vide le Statut des fonctionnaires de tout son sens et de toute sa force ;

Alors qu'il est le plus sûr garant de la neutralité et de l'intégrité d'un Service Public se consacrant uniquement à l'intérêt général plutôt qu'à remplir des objectifs budgétaires de plus en plus brutaux.

« Transformer » le statut de la Fonction Publique aurait dû viser à le renforcer et à l'étendre pour protéger les agent·es et par conséquent leurs missions.

À CAUSE DES ATTAQUES SUCCESSIVES, NOUS DEVONS RESTER ATTACHÉ:ES À L'ESSENTIEL : LUTTER RÉPONDRE AUX PRÉDCCUPATIONS QUOTIDIENNES DES SALARIÉ:ES, NOUS BATTRE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DES DROITS DE TOUTES ET TOUS, ET AUGMENTER LA QUALITÉ DES SERVICES RENDUS À TOU-TES LES USAGER-ES.

EN PSYCHIATRIE, LA PRATIQUE AVANCÉE QUI FAIT RECULER

IL EST MORT DE BUREAUCRATITE AIGÜE...

En 2018, le ministère mettait en place le diplôme d'infirmier·e en pratique avancée (IPA). Trois secteurs étaient concernés : l'oncologie, les pathologies chroniques stabilisées et l'hépatologie. Depuis cet été, la psychiatrie est ajoutée aux domaines concernés. Et ce n'est pas sans poser problème.

EN GROS C'EST QUOI ?

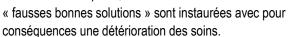
Pour la psychiatrie, les IPA assureront des suivis de patient·es. tout en pouvant effectuer des actes assurés par les médecins : prescrire des surveillances biologiques (pour la pharmaco, les toxiques, les B-HCG), renouveler et adapter les traitements.

QUAND MODERNITÉ RIME FAUSSE AVANCÉE

Le principe de la pratique avancée, c'est donc le glissement de tâches dans toute sa splendeur. Car c'est faire faire à des IDE qui auront eu 2 années de formation supplémentaires (et une

équivalence Master) ce qui était précédemment fait par des médecins.

Comme tout glissement de tâches, les têtes pensantes avancent des soi-disant avantages. Ici la lutte contre les déserts médicaux. Un problème est créé de toute pièce, et des



LES EFFETS PERVERS SUR L'OUTIL DE SOIN **PSYCHIATRIQUE**

Premièrement, c'est une manière de faire des économies sur la qualité des soins, car un e IPA, c'est moins cher à payer et former qu'un·e psychiatre.

Accroissement de la division du travail pour augmenter la rentabilité. Ce n'est pas la psychiatrie qu'on souhaite !!!

Deuxièmement, pour les psychiatres l'effet pervers sera de les sortir encore plus des soins relationnels, pourtant irremplaçables en psychiatrie. Car des psychiatres il en manque. Au lieu d'augmenter leur nombre, on compense leur sous-effectif en leur retirant du temps de soins relationnels. La conséquence sera entre autre des psychiatres encore plus technocrates et administratif·ves, intégralement dans la recherche ou les pratiques de pointes. Ce qui est à l'inverse d'une psychiatrie humaniste qui ne peut pas se passer de la relation.

Troisièmement se pose la question des surveillances somatiques, qui doivent rester de la responsabilité des médecins qui ont la formation médicale pour reconnaitre et diagnostiquer les problèmes qui peuvent survenir.

À LA RECHERCHE DE RECONNAISSANCE

La logique des IPA, c'est une vision individualiste du soin en psychiatrie, où ce qui compte c'est la technicité des soignant·es dans des pratiques certifiées et scientifiques.

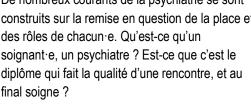
Et le principe « à travail égal salaire égal » ? Pour le moment, il n'est pas question des salaires qui devraient normalement venir reconnaître la qualité du travail fait par ces soignant es.

BUREAUCRATISATION

Cela vient rajouter à la bureaucratie de la psychiatrie avec un échelon hiérarchique soignant de plus. Et avec pour conséquence une division de la classe des travailleurs euses supplémentaire. Pour des revendications unitaires, sur l'augmentation des salaires par exemple, ça sera à l'avenir encore plus dur. Division des soignant·es, corporatisme, intérêts particuliers...

> De nombreux courants de la psychiatrie se sont construits sur la remise en question de la place et des rôles de chacun·e. Qu'est-ce qu'un soignant·e, un psychiatre ? Est-ce que c'est le diplôme qui fait la qualité d'une rencontre, et au final soigne?

L'idée des IPA, c'est au contraire venir fixer les rôles (des nouveaux rôles), et affirmer une vision scientiste de la psychiatrie.



DES MOYENS POUR LA PSYCHIATRIE

Au final, pour SUD, c'est un nouveau projet néfaste pour la psychiatrie, caché derrière une façade qui semble moderne et de

Toutes les luttes qui ont eu lieu en psychiatrie ces dernières années ont eu lieu pour défendre des effectifs et des moyens. Alors un projet de glissements de tâches qui a pour seul but de faire des économies sur le temps médical est forcément voué à aggraver la situation.

SUD REVENDIQUE DONC UNE FORMATION SPÉCIFIQUE POUR LA PSYCHIATRIE, MAIS GÉNÉRALISÉE À L'ENSEMBLE DES PROFESSIONNEL·LES DE LA PSYCHIATRIE. UN GRADE DE HAUT NIVEAU POUR TOUT LE MONDE. AVEC LE SALAIRE QUI RECONNAÎT NOTRE SAVOIR FAIRE.

Il faut rompre avec les divisions du travail et la segmentation imposée par le capitalisme et les orientations qui découpent les personnes en symptômes, afin de créer des groupes entre les bon·nes élèves et les incurables.

SUD défend une psychiatrie qui réaffirme la centralité du secteur dans l'organisation des soins. Pour cela il faut à nouveau (comme pour sortir de l'asile) investir massivement en terme de moyens humains, créer des postes et améliorer la formation.

PROTECTION DE L'ENFANCE : LES SACRIFIÉ ES DES APPELS D'OFFRES!

On y est, la déstructuration de la protection de l'enfance en Indre et Loire, orchestrée par le conseil départemental, produit ses premiers effets.

La « casse » des professionnel·les œuvrant dans le secteur et la fragilisation des services sont en cours. Elles s'expliquent entre autre, par des déménagements, des restructurations forcées, des créations de structures, la rapidité imposée pour constituer des équipes opérantes, l'augmentation du nombre de mineurs pris en charge par chaque travailleur·euse social·e...



LES EFFETS NÉFASTES SONT DÉJÀ CLAIREMENT DBSERVABLES.

Que ce soit à l'IDEF ou ailleurs, les orientations inhérentes à la mise en place de commissions d'orientation, par exemple pour renvoyer les enfants vers leur "secteur d'origine", opèrent de réelles ruptures dans le suivi et l'accompagnement des jeunes et leur famille.

Pour exemple : l'apparition de places ou de services pour « situations complexes » engendre des constitutions abracadabrantes de groupes ! On y oriente des jeunes violent·es (verbalement comme physiquement), qui ont posé des actes extrêmement forts. En même temps ces mêmes services sont tenus d'accueillir des jeunes aux problématiques totalement différentes, nécessitant une prise en charge de tous les instants (tels que des enfants déficients ou autistes). On peut se questionner sur le bien-être de chacun·e. Comment faire cohabiter des profils aussi différents ? Oui, on le faisait ! Mais ces services avaient alors le temps et les moyens pour travailler.

LE MILIEU DUVERT

Dans les services dits « de milieu ouvert », les équipes travaillent sur mission du juge des enfants avec les familles quand les enfants sont toujours au domicile mais que le danger a été établi. Le nombre de familles suivies par travailleur euse social e a explosé. Les conditions d'exercice des mesures se sont complexifiées et les professionnel les se confrontent à la difficulté de continuer à accompagner et protéger dans de bonnes

conditions.

QUAND LES PROFESSIONNEL·LES SONT FORMÉ·ES ET PEUVENT SE NOURRIR DE LEUR EXPÉRIENCE! @IRONIE

Les jeunes diplômé·es ou les non-diplômé·es sont de plus en plus nombreux·ses mais ne restent pas dans le secteur, du fait des conditions de travail dégradées.

POLITIQUE DÉPARTEMENTALE NEFASTE

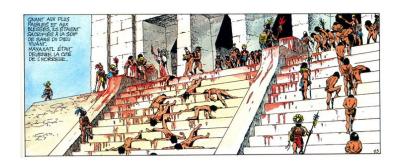
Le Conseil Départemental d'Indre et Loire, via GJ PAUMIER son cher président, annonce partout que le budget de la protection de l'enfance a augmenté et qu'aucune structure n'a disparue. C'est faux. Par exemple l'association Verdier a été absorbée par la Croix Rouge suite à la perte des appels à projets.

Mais le pire est qu'on ne parle surtout pas des ENFANTS! La qualité du travail sensible qu'assume le secteur de la protection de l'enfance est largement dégradée. Alors que le nombre de mineurs et familles pris en charge a largement augmenté, les prix de journée n'ont cessé d'être tirés vers le bas. Et avec eux, les conditions de prise en charge, d'accueil et de travail.

L'ENFANT NE DEVRAIT-IL PAS ÉTRE AU CENTRE DES
PRÉDCCUPATIONS ? QU'EN EST-IL DU PARCOURS DE VIE DES
JEUNES ? QU'EN EST-IL DE LA CONSIDÉRATION DES FAMILLES ET DE
LA PRISE EN COMPTE RÉELLE DE LEURS DIFFICULTÉS ?

Ce n'est pas en déplaçant les enfants là où il y a de la place, ni en allant voir les familles une fois par mois (quand le·a travailleur·euse social·e y parvient), qu'on assure les missions qui nous sont confiées.

Les grands pontes du département sacrifient clairement et simplement des enfants en espérant que les services et les professionnel·les trouvent une baguette magique (où est Harry Potter ?) afin de s'adapter et d'adapter leur fonctionnement à chacune des problématiques et chacune des situations. De même pour l'augmentation du nombre de suivis par professionnel·le.



PROTECTION DE L'ENFANCE EN INDRE ET LOIRE LE SACRIFICE REMIS AU GOÛT DU JOUR

Naïveté, méconnaissance ou mauvaise foi ? L'enfant et sa famille ne sont clairement pas la priorité de nos dirigeant·es. Ce n'est pas une nouveauté mais iels nous le démontrent une nouvelle fois !

SOCIAL ET MEDICO SOCIAL : LA STRATEGIE PATRONALE POUR NOUS ENFUMER... NOTRE SECTEUR EN PASSE D'ÉTRE VENDU AUX CAPITALISTES !

Il y a le feu dans le social et le médico-social!

Voilà maintenant pas mal de temps qu'on en parle. Collègues syndiqué·es, non syndiqué·es, étudiant·es, usager·es, familles... tout le monde à des places différentes, le vit dans son quotidien de boîte.

On est tous et toutes d'accord pour dire que notre secteur ne doit pas être marchandisé et dépendre de la sacro sainte règle du profit.

PAS D'ARGENT À SE FAIRE, SUR L'ENFANCE EN DANGER, LE HANDICAP, LA MISÈRE SOCIALE...ETC.

Pourtant on peine à s'organiser pour lutter contre le rouleau compresseur de la marchandisation.

Le patronat associatif et les gouvernements successifs nous ont enlevé les armes pour le faire. Changement de sémantique, présentation d'une vitrine législative, calendrier de réformes et de dates à grand galop... autant de stratégies pensées et mises en place pour annihiler toute forme de résistance.

CHANGER LES MOTS : LE VOCABULAIRE « POSITIF » ET LA LANGUE DE BOIS

Contrat de séjour, développement des compétences, démarche qualité, excellence, projet, appel à projet, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, opérateur ; collaborateur trice, mutualisation des moyens.... Etc.

Ces termes ont fait leur apparition petit à petit dans notre secteur. A tel point, que nous nous les sommes appropriés. Nous les utilisons même fréquemment et cela fait partie du jargon professionnel. Le problème c'est que cette sémantique nous empêche de penser

autrement que positivement ces termes, d'analyser leurs conséquences et d'organiser une résistance collective. Personne ne va décréter une lutte contre « le développement des compétences », « la démarche qualité », « l'appel à projet »...etc. ?

Chacun et chacune, prenons le temps de décrypter les objectifs politiques de ces mots, de leurs utilisations.

EXEMPLE

« Développement de compétence » =

La qualification liée à la formation et au diplôme disparaît. Les choix de formation, dans le cadre du plan de formation, sont sélectionnés en fonction des « besoins » de l'entreprise et ne sont plus (comme initialement) un facteur d'émancipation sociale, politique et culturelle pour les travailleur euses. C'est la porte ouverte aussi vers l'individualisation du salaire et la fin d'une évolution de salaire liée à

l'ancienneté.

VITRINE LÉGISLATIVE: QUAND LA LOI NOUS PARAIT BELLE

A l'instar du vocabulaire positif, la présentation des nouvelles lois, réformes et révisions des conventions collectives sont faites pour

rechercher notre adhésion. Pour nous faire intégrer la nécessité d'un modèle de fonctionnement calqué sur le monde de l'entreprise lucrative.

Pour exemple, la loi 2002-2 à laquelle tous les professionnel·les du travail social sont volontairement



biberonné·es dans les centres de formation. 10 pages de vitrine stérile (usager·es au centre du projet, contrat de séjour, participation directe à la mise en place du projet, charte des droits et des libertés...etc.), 30 pages d'économie établissant les CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens = comment faire autant avec moins) et préparant le terrain pour « la procédure d'appel à projet » de la loi HPST en 2009.

C'EST DANS CETTE LOGIQUE QUE, PROGRESSIVEMENT, LE PATRONAT

ASSOCIATIF ET LES GOUVERNEMENTS SUCCESSIFS ONT PRÉPARÉ LA MISE EN VENTE DU SOCIAL ET DU MÉDICO-SOCIAL AU CAPITALISME.

Ils ont préparé le changement des mentalités par la sémantique et la loi, pour pouvoir organiser le travail et la gestion professionnelle avec l'objectif de banaliser les concepts :

- d'amélioration de la qualité
- de rentabilisation « <u>l</u>a production par les résultats»
- le tout en évitant au maximum le gaspillage des ressources...

C'est bien au cœur de nos métiers qu'il est

nécessaire de revenir, à la mission émancipatrice du travail social, son éthique et sa déontologie, Nous sommes en effet au service de l'Intérêt Général, et non au service des calculs politiques sordides de nos gouvernant·es. Dans nos boîtes, c'est bien contre cette tentative de « lean management » qu'il faut lutter.



LES ATTAQUES A VENIR, NE NOUS LAISSONS PAS ENFUMER

SERAFIN-PH

Le copié/collé de la tarification à l'acte (T2A) à l'hôpital, veut faire son entrée dans le médico-social. Cette logique de « tarification à la prestation », pointe un raisonnement économique de rentabilité de

l'accompagnement des personnes handicapés.

« Une prestation » étant plus « rentable » qu'une autre, les établissements seront contraints pour survivre et continuer d'exister, de prioriser les « prestations » à mettre en place par les professionnel(le)s auprès des personnes , avec comme seul critère la vision budgétaire. Quid du sens du travail et de la personne accompagnée ?

Ajoutée à une logique financière, c'est aussi l'éthique des métiers qui est attaquée!

sur le respect de l'anonymat, le libre choix des personnes. C'est une nouvelle persécution à l'encontre des personnes, déjà en souffrance et une atteinte à l'éthique et à la déontologie du travail social.

CONVENTION 66

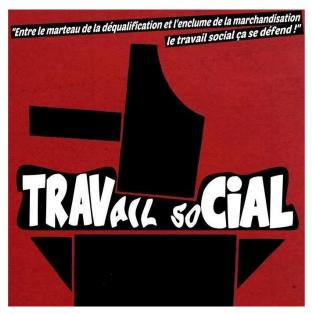
Après avoir« ratiboisé » l'ensemble des conventions collectives de la branche (BAD, la Convention 51, la Croix Rouge, la CLCC.. etc), aujourd'hui l'organisation patronale (Nexem) de la convention collective 66, entend bien en finir avec la plus grosse convention collective de notre branche et la seule qui ait encore survécu pour le moment.

Le vœu secret de Nexem serait de la réviser article par article. C'est à dire organiser sa réécriture complète à la baisse.

L'idée du patronat associatif, qui s'est organisé en confédération il y a peu, est à terme d'avoir une convention

unique de branche de bas niveau. C'est à dire avec le strict minimum, et de laisser la place à la négociation par entreprise.

Ce qui permettrait au patronat d'empêcher toute unité et mobilisation nationale des salarié.es.



PROJET DE LOI ASILE ET IMMIGRATION

Castaner, dans son projet de loi « asile et immigration», demande la transmission d'informations confidentielles des réfugié-es, confiées au 115, à L'Office Français de l'Immigration et d'Intégration, dévoyant ainsi les missions des travailleurs-ses du secteur, fondées

LA FORMATION : UN DROIT POUR TOUTES ET TOUS

Petit rappel concernant la formation professionnelle tout au long de la carrière pour les agents de la FPH.

POUR SUD SANTÉ SOCIAUX LES REVENDICATIONS SONT :

- Former les agents sans qualification.
- Prioriser l'accès à la formation professionnelle équitable et proportionnelle pour les différents catégorie professionnelle.
- ♦ Formation sur le temps de travail
- Favoriser les formations qualifiantes plutôt que les compétences.

POUR Y ACCÉDER IL EXISTE :

- ◆ Le Plan de formation de chaque établissement
- Les Études professionnelles (EP)
- Le Compte personnel de formation (CPF) qui a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF)
- ◆ Le Congé de formation professionnelle (CFP)

Pour tous renseignements sur vos projets de formation professionnelle et aide nécessaire, vous pouvez nous contacter <u>sudsantesociaux37@gmail.com</u> (Nathalie et Marie-Christine)

Calendriers 2020



Nos magnifiques calendriers annuels sont en cours de distribution dans tous les services. Comme chaque année, c'est un courrier adressé à chacun et chacune qui vous l'apporte. Presque aussi efficace que le Père

Noël, sauf que nous on est en avance !!!

Pour tout-es celles et ceux qui n'auraient pas reçu le leur (ou qui voudraient en distribuer autour d'eux, encadrer pour offrir, faire des stocks en vue de la fin du monde à venir), une seule solution: contactez nous par mail au téléphone, on vous en fera parvenir un (ou plus).

HOROSCOPE DE RENTRÉE AU CH DE LOCHES



BELIER

Vénus te donne envie de stabilité. Les moins chanceux·ses resteront en CDD. Les plus chanceux·ses en CDI. Et les plus verni·es seront stagiairisé·es dans 20 ans !



Tendres câlins avec l'être cher en perspective, dommage

un seul repos cette semaine, tu n'en feras rien!



L'influence d'une équipe solidaire sera bénéfique, et chassera tes doutes, Si ! Si ! ... une fois de plus tu bosseras en effectif réduit, ne t'isole pas... de courage arme toi plutôt.



CANCER

L'ambiance de ta salle de sport ne te convient plus ? Pourquoi ne pas reprendre un ou deux week-ends en sus ? Au diable la législation. Plateforme gym ou dévotion absolue à Miss Buzyn...



Lion

Une bonne douche te permettra de retrouver le tonus! Encore une journée torride en bonus



Il va falloir lâcher du lest si tu souhaites entretenir un dialogue social plutôt que de bloquer les échanges...



BALANCE

Sois vigilant·e. Entre les deux ton cœur balance. Effectifs ou intimité... Attention aux risques de fugue. **SCORPION**



Mars te donne envie de liberté. Il t'aide à affirmer tes souhaits... Pose Noël et Jour de l'An en Férié sait-on jamais...



SAGITAIRE

Un vent de folie souffle dans le service où tu bosses. Tu vivras dans un climat de frénésie le surmenage qui t'attend.



CAPRICORNE

Des contrariétés au travail et sur le plan financier te tracasseront. Rien n'est perdu... Encore. Espère le paiement de tes heures sup.



VERSEAU

Cette journée sera propice à l'exténuement, tu seras rappelé sur ton repos, compte sur la reconnaissance de l'encadrement...

PDISSONS



Tu nages entre deux eaux troubles... Le travail et le boulot. Achète une bouée de toute urgence

SUD SANTÉ SOCIAUX 37, QUI SOMMES-NOUS

Dans le secteur public:

Le syndicat départemental SUD est affilié à la fédération SUD Santé-Sociaux (4ème fédération syndicale dans la Santé) qui siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière et au Conseil Supérieur des Professions Paramédicales.

En Indre et Loire, SUD (1er syndicat) siège dans les Commissions Paritaires Départementales, les Commissions de réforme et dans les instances représentatives (CTE, CAPL, CHSCT) du CHRU de Tours (majoritaire), de Luynes (majoritaire), d'Amboise Château Renault (majoritaire), de Ste Maure, de Debrou (majoritaire), de Louis Sevestre, de Vernou (majoritaire), de l'IDEF (majoritaire), de Semblançay la Membrolle (majoritaire), de l'île Bouchard (majoritaire), de St Christophe sur le Nais (majoritaire).

En Région Centre, SUD siège au CGOS et à l'ANFH.

SUD santé sociaux 37 octobre 2019

Dans le secteur privé :

La fédération SUD Santé Sociaux est représentative dans la Convention Collective des Centres de Lutte contre le cancer (CLCC), la CC66, la CC65 et les CHRS.

Elle a progressé fortement dans la CC51 et à la Croix Rouge. Elle est représentative dans l'ensemble de la BASS.

En Indre et Loire, il y a des sections SUD à l'ADAPEI, à la Boisnière, à Entraide et Solidarité, à la Croix Rouge, à l'IRECOV, à la clinique de l'Alliance, à la Confluence, à l'IME Robert Debré, à l'ADSE, à ADOMA, à l'UDAF, au foyer Verdier, Résidence Léopold Bellan, à l'EHPAD le Mûrier, au centre social de la Rabière, la FAM Arc en Ciel, Agir et Vivre l'Autisme.

EN INDRE ET LOIRE, SUD EST ACTIF ET REPRÉSENTATIF DANS DE NOMBREUX ÉTABLISSEMENTS.

C'EST DÉCIDÉ, J'ADHÈRE À SUD!

Nom:	Prénom
Adresse:	
Téléphone:	
email:	
Etablissement/ Service:	
Etablissement/ Service	

CELUI DU CELLE QUI SE BAT. PEUT PERDRE. CELUI DU CELLE QUI NE SE BAT PAS A DÉJÀ PERDU.

Coupon d'adhésion à renvoyer au : Syndicat SUD Santé Sociaux 37 18 rue de l'Oiselet la Camusière 37550 St Avertin