

# des fourmis



## ÉCHOS DES SERVICES

Urologie, Dermato, Néonatal,  
Manips radio, Urgences

LES VŒUX DE LA DG P. 4

SUD DANS LA RUE P. 5

QUAND LES MÉDECINS  
DÉMISSIONNENT P. 7

CASSE DES RETRAITES P. 8

RUPTURE  
CONVENTIONNELLE P. 10

CONGÉS D'ÉTÉ P. 12

PROCÈS FRANCE  
TÉLÉCOM P. 14

## MEILLEURS VŒUX, ET SURTOUT LA SANTÉ...

Quel non-sens les vœux de nouvelle année ! C'est le moment où l'on est contraint-es de supporter les vœux des personnes qui sont responsables des politiques qui rendent impossible que nos années soient bonnes.

Au-delà des retraites, sujet central en ce moment, tous les maux perdurent : précarité, écologie, autoritarisme de ce gouvernement qui n'a plus que la police pour se maintenir en place. Et empêcher que les colères ne finissent par imposer les revendications portées depuis des mois : justice sociale, climatique, fiscale, services publics.

Loin de faire s'effondrer la mobilisation, la période des fêtes a permis de montrer la détermination des secteurs mobilisés, en particulier les salarié-es des transports en commun, RATP et SNCF en tête. Et malgré les tentatives de division et de condamnation des grévistes qui luttent collectivement, le soutien est de cette période toujours fort et majoritaire.

Peut-être que les scandales liés à cette contre-réforme n'y sont pas pour rien.

Après l'éjection de Delevoye qui portait la réforme des retraites manifestement grâce à son expertise à générer des retraites plus que confortables, surtout pour lui-même.

Après la légion d'honneur attribuée au directeur de Black Rock, 7000 milliards de \$ d'actifs au service de la capitalisation et de la privatisation des systèmes de protection sociale.

Après l'arnaque intégrale du retrait de la mise en place progressive de l'âge pivot par Macron, essayant de faire renoncer les habituels syndicats réformistes.

S'il y avait encore besoin de trouver des arguments contre les politiques de Macron, ses

péripiétés ont été révélatrices.

Dans la santé, la journée du 17 décembre est venue faire la démonstration que la mobilisation nécessaire est toujours d'actualité. Loin des besoins réels, aucune réponse pour le moment du gouvernement. Il est vrai qu'avec la disparition de Delevoye, c'est la ministre de la santé qui se retrouve au pilotage de la casse des retraites. Ça fait trop de chats à fouetter.

## ALORS LE 14 FÉVRIER, POUR DIRE NOTRE AMOUR À NOTRE SYSTÈME DE SANTÉ ON REMET ÇA.

Pour boucler la boucle des vœux qui nous ont fait vibrer les tympans, ceux de la Directrice Générale du CHU. Comment accepter les vœux d'une direction qui met tout au long de l'année toute son énergie à appliquer dans notre établissement les politiques de casse de la santé, de suppression de lits, de diminution des effectifs, des équipes de remplacements, de précarisation des agents ... la liste est longue des galères provoquées par la direction. D'autant plus difficilement acceptables ces vœux qui nient la réalité de ce que nous vivons tous les jours dans nos services. C'est pour ces raisons que SUD était présent lors de ces vœux, pour dire le refus d'accepter le double discours de la direction qui donne d'une main les compliments qu'elle reprend de l'autre en condition de travail.

En forme de vœux pour 2020 voici les nôtres : on ne lâche rien et on va jusqu'au bout.

**FOURMIS DE TOUS LES SECTEURS,  
GREVISTES DU NON  
UNISSONS-NOUS. SEUL-ES ON NE PEUT RIEN,  
ENSEMBLE ON PEUT TOUT !!!**

## SUD SANTÉ SOCIAUX CHU DE TOURS

Bretonneau: 7 37 62

Trousseau: 7 84 17

Portable : 06 15 08 62 22

Mail: [sudsantesociaux37@gmail.com](mailto:sudsantesociaux37@gmail.com)

Site: [www.sudsantesociaux37.org](http://www.sudsantesociaux37.org)

Fb : « SUD Santé Sociaux CHU de Tours »



## UROLOGIE, CELLE ET CELUI QUI NOUS MANQUE !

Voilà le poème, transmis à la direction, d'un infirmier de nuit d'urologie en recherche de collègues aides-soignant·es. A savoir qu'il n'y a que 2 IDE pour 22 patient·es de chirurgie. Les infirmier·es sont débordé·es, entre les sonnettes, les blocs, les bilans.

*"On ne l'entend pas, On ne la voit pas  
On ne la connaît pas. Normal, elle n'existe pas !  
On ne l'entend pas, On ne le voit pas,  
On ne le connaît pas. Normal, il n'existe pas !  
Pourtant, On voudrait l'entendre,  
On aimerait la voir, On souhaiterait la connaître,  
Parce qu'on a besoin qu'elle existe.*

*Pourtant, On voudrait l'entendre,  
On aimerait le voir, On souhaiterait le connaître,  
Parce qu'on a besoin qu'il existe  
Elle est aide-soignante de nuit en urologie,  
Il est aide-soignant de nuit en urologie".*



Le Syndicat SUD a déjà alerté à plusieurs reprises la direction sur le besoin d'avoir 1 collègue aide-soignante supplémentaire la nuit dans le service. Encore plus depuis la restructuration du service, avec des patient·es qui ont des pathologies et des prises en charges plus lourdes !

## DERMATO : UNE ÉQUIPE QUI A LES NERFS À FLEUR DE PEAU...

Une deuxième restructuration a eu lieu en Dermatologie le 02 Septembre dernier.

Depuis fin Octobre, cette dernière se fait sentir. Sept ajouts de lits dans un service de médecine, avec des personnes âgées et des personnes en fin de vie, ce n'est pas anodin !

Les restructurations au CHU n'amènent aucune amélioration, mais de la souffrance psychologique et physique au sein des équipes.

**LES ÉQUIPES DE JOUR COMME DE NUIT N'Y ARRIVENT PLUS !**

« Faire toujours plus avec toujours moins de personnel » sont les mots-clés de notre chère direction.

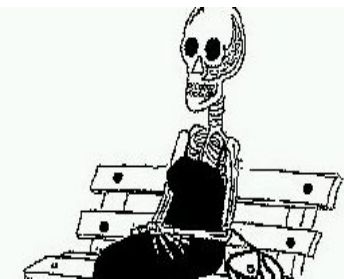
Ces situations aussi tenaces qu'un « eczéma purulent », nous laisse penser que l'on peut toujours se gratter pour qu'il y ait un espoir d'amélioration dans le service...

### LES RESTRUCTURATIONS



## ANNE MA SŒUR ANNE... NE VOIS-TU RIEN VENIR ?

**RIEN ! C'est exactement ce que les personnels de néonatalogie pourraient déclarer. Car, malgré les différentes instances, les courriers, les appels au secours, il n'y a toujours pas d'amélioration dans ces services.**



Faute d'effectifs suffisants, deux lits de réanimation sont toujours fermés. Les collègues sont extrêmement fatigué·es et doivent encore venir compenser l'absentéisme sur leurs repos.

**MALHEUREUSEMENT, LA SITUATION RISQUE ENCORE DE S'AGGRAVER.**

Car ces difficultés rencontrées sur le CHU de Tours, nous les retrouvons également dans de nombreux établissements. Et

c'est avec angoisse que l'on apprend successivement la fermeture de la réanimation pédiatrique du Mans puis la menace de fermeture de la réanimation néonatale dans cette même ville faute de personnels en nombre suffisant. Dans le même temps, on apprend les transferts de nombreux bébés de la région parisienne vers différents hôpitaux pour des motifs identiques. Et l'impossibilité pour le SAMU pédiatrique d'Orléans d'assurer la permanence de leur ligne 7 jours sur 7, charge à Tours de compenser les jours manquants.

Devant tous ces faits accablants et les risques encourus pour les petit·es patient·es et leurs familles, il est urgent d'agir. C'est pourquoi, nous relançons régulièrement notre direction pour l'amélioration des conditions de travail associée à des recrutements pérennes et des salaires décentes. Ce sont les seules solutions pour mettre un terme à la crise majeure que traverse notre système de santé.

## C'EST PAS FUN À LA RADIO !

Depuis le 28 novembre 2019, les manips radio du CHU, tous sites confondus, sont en grève. Cette mobilisation s'inscrit dans le cadre d'un mouvement national.

Comme pour d'autres catégories de personnel, les manips radio souhaitent accéder à certaines primes (Veil, Buzyn, etc...). En effet, il y a disparité entre les différents CHU en France en termes d'accessibilité aux primes.

### AUCUNE NÉGOCIATION POUR LA DIRECTION

À Tours, lors de la réunion de négociation, d'emblée la direction refuse d'attribuer la prime Buzyn pour les collègues de radio des urgences sous le prétexte que cela ne respecte pas le cadre légal d'attribution de cette prime. Pourtant, courrier à l'appui, les collègues démontrent que dans d'autres établissements, cette prime est versée aux collègues (notamment à Bordeaux).

La direction, à qui nous avons demandé de faire lecture de ce courrier est alors bien embarrassée, mais pour autant reste sur sa position. Par conséquent, suite à cette réunion infructueuse, les collègues décident d'attaquer là où le bât blesse: le portefeuille !



### ACTIONS COLLECTIVES DES MANIPS

Les manips radio ont décidé de cesser d'effectuer le codage des actes d'imagerie.

Alors la réaction de la direction ne se fait pas attendre : demande aux encadrements de faire pression sur les collègues, menaces de sanctions s'appuyant sur des anciennes fiches de poste.

Pourtant, il n'y a aucun texte de loi obligeant les agents à effectuer cette tâche. Et là, notre direction est bien à la peine, car quand la loi va dans son sens, elle s'appuie stricto sensu dessus. Mais dans ce cas, elle est dans l'incapacité de produire un texte qui affirmerait le cadre illégal de l'arrêt de la cotation des actes par les collègues.

**EN CONSÉQUENCE, ACTES DE PRESSION ET MENACES DE SANCTION, DÉJÀ INACCEPTABLES EN TEMPS ORDINAIRE, SONT ICI INTOLÉRABLES.**

**A SUD, une de nos premières préoccupations : la défense des collègues contre toutes les formes de pression de la part de la direction. La lutte continue, et nous les soutenons lors de leurs mobilisations.**

## QUAND LES URGENCES TOUSSENT

Comme l'avait précédemment déclaré la direction : « quand les urgences toussent, c'est tout l'hôpital qui s'enrhume ».

Le problème est que la toux conjuguée à l'inaction de notre chère direction fait que les urgences souffrent aujourd'hui d'une insuffisance respiratoire chronique.

**Les facteurs de risque** : flux important, difficulté d'expectoration, non administration de traitement adéquat par la direction, aggravé par la fermeture de 130 lits en 2 ans, mépris de la direction pour les conditions de travail, rappels sur repos, refus d'obtention de congés.

**Les symptômes** : engorgement sévère, délais de prise en charge inhumains, agressivité pathogène des usager-es,

fatigabilité extrême des collègues entraînant un absentéisme récurrent.

**Traitement à mettre en place le plus rapidement possible :**

lavage auriculaire au niveau de la direction, arrêt des fermetures de lits, réouverture des lits fermés, embauche massive de collègues avec titularisation et à temps plein, accessibilité aux jours de repos et périodes de vacances favorisées.

**EN CAS DE NON OBSERVANCE DE LA PART DE LA DIRECTION : MOBILISATION MASSIVE LE 14 FÉVRIER PROCHAIN (MODALITÉ À VENIR).**



## COUP DE POMPE SUR L'AMBULANCE DU SMUR PÉDIATRIQUE

Le SMUR pédiatrique de TOURS voit ses missions augmenter sur la région Centre. Cela a pour conséquences des dépassements horaires de travail pour les personnels, mais aussi un nombre important de kilomètres à effectuer.

Lors d'une journée de Décembre, plusieurs transferts ont été programmés dans toute la région Centre. Lors du dernier trajet, la jauge de carburant était basse.

L'ambulancier s'est arrêté pour faire le plein, et surprise la carte de carburant ne peut délivrer que 200 litres de carburant par 24h.



### POUR TRAVAILLER, IL FAUT SORTIR SA CB

Après appel au directeur de garde et sans solution de sa part, l'ambulancier n'a pas eu d'autre choix que de payer le carburant par ses moyens personnels pour le retour des petits patients à destination de leur service de soin.

Le CHRU de Tours est en recherche de moyens financiers... les patient-es devront-iels faire le plein de leur ambulance pour accéder à l'offre de soin ?

**Force est de constater que les contes/comptes de Noël existent...**



## LA DG PENSE À NOUS, MAIS À SA MANIÈRE

C'est fou ce qu'on peut trouver dans une poubelle à papier dans les locaux de la direction. On n'y pas cru au début, mais on croit bien qu'on a découvert le brouillon du texte que nous a envoyé notre Directrice Générale à Noël. Il y a quelques changements avec la version finale, ce qui montre que la direction de la communication fait un sacré boulot. On vous livre cet écrit tel quel, et on vous laisse vous faire une idée... Attention second degré.

Bonjour et bonsoir à tous,

Noël est traditionnellement une fête de famille, mais ce soir et demain, comme tous les autres jours de l'année, un certain nombre d'entre vous serez en galère, à vos postes, auprès des quelques patients qui auront trouvé un des lits qui restent ou seront sur un brancard, pour faire le moins pire possible avec les moyens qu'on vous laisse, dans ce moment très difficile à passer très loin de chez eux, vu que tous les hôpitaux de proximité ferment. En même temps ça fait un peu vacances de dormir hors de chez soi, dès fois on ne sait pas de quoi les gens se plaignent.

Comme chaque année, penser à vous pendant mes vacances à tendance à rendre aigre le champagne. Néanmoins j'admets que certains font preuve d'un peu d'engagement, et si ce n'est pas admirable c'est à saluer.

Face à toutes les situations dont nous sommes responsables, l'hôpital public est moribond, fragilisé et seul avec ses valeurs et ses (dé)missions d'inégalité d'accès, de continuité de service qui ne servent que quand ça nous arrange, de laïcité (je ne sais pas trop pourquoi je mets ça là mais plein de monde en parle...), et avec de moins en moins de professionnels qui font ce qu'ils peuvent au quotidien.

Notre CHU abandonne soins de proximité et soins de haute technicité, avec les mêmes politiques d'économies, et chacun d'entre nous ne doit pas en être fier.

2019 s'achève sur les plaintes habituelles des fainéants et loosers qui n'ont que ça à faire de leur journée que manifester en attendant que la société leur apporte tout sur un plateau. L'hôpital public n'est pas une vache à lait, l'accès à la santé ça se mérite. Nous y sommes tous très attachés à son démantèlement et à sa privation, c'est notre vision pour l'avenir, que chaque jour nous préparons avec ambition.

J'ai fait le choix d'ignorer qu'il y a des moments difficiles, des découragements, des coups de grisou ou de colère. Ce n'est pas en râlant que chacun, dans son rôle, accompagne directement ou indirectement celui qui souffre et s'en remet à nous.

Je suis aussi obligé de faire abstraction des difficultés de la vie que vous vivez en dehors de l'hôpital. Bien obligé pour pouvoir maintenir les rappels à domicile, les retours sur repos, les modifications de planning imposées sans culpabiliser.

Je suis disponible pour que chacun d'entre vous nous dise :  
BRAVO et MERCI, pour tout ce que vous avez donné et réussi.

Soyez fiers de participer à ce naufrage collectif,  
et dont chacun est un maillon faible potentiel.

Bon Noël à vous tous.

Qu'il soit pour chacun plein de courbatures,  
maux de dos, d'heures sup, et de culpabilité.







Les fourmis du syndicat SUD  
Sont au regret de vous apprendre le décès de  
Notre hôpital public.  
La cérémonie a eu lieu le 15 janvier dernier  
Lors de la cérémonie des vœux de la direction  
Si toutefois, vous souhaitez visionner ce moment émouvant,  
Nous vous invitons à vous rendre sur notre page facebook  
[Vidéo de la cérémonie](#)



## NOS REPOS SONT MÉRITÉS ! LES MENACES SONT INSUPPORTABLES !

Les encadrant-es demandent de plus en plus aux agent-es de revenir sur leur repos pour combler l'absentéisme dans les services. Ca va même plus loin que ça, ce ne sont plus des demandes, mais des menaces !



Quand un-e agent-es refuse de revenir sur un repos, pourtant tellement mérité, iel se voit convoqué-e dans le bureau de l'encadrement de proximité, parfois en présence de l'encadrement

supérieur, subit des pressions et des menaces de prévenir l'administrateur de garde pour l'obliger à revenir, et que si iel ne revient pas, il y aura abandon de poste.

Ce genre de menaces existe déjà depuis plusieurs années pour les contractuel-les, qui, s'ils ne reviennent pas craignent un non renouvellement de contrat.

Ces comportements, issu probablement d'un certain complexe de supériorité, se font de plus en plus souvent et sont intolérables !

**! STOP ! Osons dire non ! Le syndicat SUD soutiendra, aidera et accompagnera tout-e agent-e subissant ces pressions psychologiques infâmes !**

## POURQUOI SUD EST DANS LA RUE ET PAS DANS LES INSTANCES

Le syndicat SUD santé sociaux du CHU a décidé de ne plus siéger aux séances ordinaires du CHU en décembre 2019 et janvier 2020 (CHSCT, CTE, Comité Médical d'Etablissement, Conseil de surveillance).

Depuis plusieurs mois, la santé se révolte contre les conditions de travail et les conditions d'accueil des patient-es inhumaines ! Cette révolte se traduit par une grève généralisée des services d'urgences en France, mais également par des grèves des services, comme au CHU : les manipulateurices radios, la Néonatalogie, le CETRA (SAMU/SMUR), mais aussi en 2019 avec la sureté accueil, l'Ermitage... Ces grèves et mobilisations ont permis, aux différents services, d'obtenir certaines de leurs revendications.

Depuis le 5 décembre a commencé une grève historique contre la réforme des retraites. SUD santé sociaux y est mobilisé depuis le premier jour.

**BIEN SÛR, NOUS CONTINUONS À DÉFENDRE LES SERVICES EN DIFFICULTÉS, ET LES AGENT-ES EN SOUFFRANCE, C'EST NOTRE RÔLE ET CE POURQUOI VOUS NOUS AVEZ ÉLU-ES !**

Mais pour notre syndicat, cette lutte contre la réforme des retraites et pour défendre les services publics (donc l'hôpital), est

une lutte pour la défense et la protection de toutes et tous, aussi bien dans le présent, que pour l'avenir.

### CHOISIR SES CHAMPS D'ACTION

Les instances représentatives sont créées et utilisées par le pouvoir pour être des espaces de « dialogue social », ce qui pour SUD pourrait se traduire par « lieux où on noie le poisson », ou « vous pouvez parler de toute façon je n'écoute pas » et tout ça sans le rapport de force d'une réelle mobilisation des salarié-es concerné-es. Pour ces raisons nous serons toujours du côté des luttes, là où les transformations peuvent advenir.

Compte tenu de l'engagement et de l'énergie nécessaire pour de telles mobilisations d'ampleurs nous ne pouvons remplir, au moins temporairement, nos missions dans ces instances et ce, de manière sérieuse. C'est donc pour cela,

que nous préférons nous recentrer sur ce qui nous fait encore gagner : la lutte dans la rue, toutes et tous ensemble.

C'est pourquoi SUD continuera ces batailles, et comme disait H. Dunant : « Seuls ceux qui sont assez fous pour penser qu'ils peuvent changer le monde y parviennent ».



# L'ART DE LA NÉGOCIATION

Depuis la mise en place du plan COPERMO, les mouvements de grève au sein du CHU sont de plus en plus nombreux au grand dam de la direction. Et qui dit mobilisation des collègues dit réunion de négociations.

Pour certain·es, il s'agit de la première rencontre avec nos gestionnaires. À chaque fois, malgré nos avertissements, ils et elles sont surpris·es : surpris·es de l'arrogance, surpris·es du mépris, surpris·es de l'inhumanité de ces dernier·es. Car a priori le terme de négociation évoque la possibilité de discuter, d'échanger, afin de trouver un accord.



Il semble que la direction du CHU de Tours n'a pas la même définition. Inévitablement ces réunions se soldent par un rejet massif de toutes les demandes des collègues.

**MAIS PLUS GRAVE, ON Y APPREND QUE LA DIRECTION « N'EST PAS LÀ POUR SOUTENIR LES COLLÈGUES ». ET ELLE VA MÊME JUSQU'À OSER LES LEÇONS DE MORALES.**

Oui, car la « gentille » direction a toujours raison et les « méchant·es » collègues, accompagné·es par les « encore plus méchant·es » représentant·es du personnel ne sont pas conscient·es de la difficulté de gérer un tel établissement. Et leurs conditions de travail sont bien moins importantes que les « recettes et profits » dudit établissement.

Bon rassurez vous, pour SUD, il est hors de question de se laisser intimider par ces discours affligeants et nous continuons de défendre le plus important : Un Hôpital Humain avec des moyens.

# FORMATIONS SUD POUR TOUT LE MONDE

Le savoir c'est le pouvoir. On pourrait le traduire par connaître nos droits, pour avoir le pouvoir de les défendre et en gagner de nouveaux.

À mettre dans vos agendas pour pouvoir vous inscrire en temps et en heure.

## FORMATION « Vos Droits »

On répond à toutes les questions sur les droits des agents de la Fonction Publique Hospitalière. Congés, planning, retraite, carrière...

La prochaine formation « Vos Droits » aura lieu à Bretonneau le 26 mars 2020.



## FORMATION « SALAIRE ET FICHE DE PAÏE »

La fiche de paie, c'est souvent totalement obscure. On n'y comprend rien, à part vaguement la dernière ligne « salaire net ».

Or comprendre sa fiche de paie, c'est pouvoir vérifier, prendre conscience de la puissance des acquis des luttes du mouvement ouvrier. Car au final, le salaire, ce n'est pas seulement le salaire net, mais l'ensemble du salaire socialisé.

La prochaine formation « salaire et fiche de paie » aura lieu à Bretonneau le 28 mai 2020.



## Modèle de bon de formation syndicale rempli

CHRU Direction des Ressources Humaines

DEMANDE D'AUTORISATION D'ABSENCE SYNDICALE (VERSION 2018)

**Remplir avec vos informations personnelles**

NOM Prénom : \_\_\_\_\_

Code : \_\_\_\_\_

Service : \_\_\_\_\_

Site :  Bretonneau -  Tournaise -  Clocheville

Entourage :  CHU -  Autres \_\_\_\_\_

Organisation syndicale : \_\_\_\_\_

REUNIONS SYNDICALES  Oui  Non

Réunion mensuelle et d'information (article 57)

Réunion mensuelle d'information (article 6)

CONGRES, ORGANISMES DIRECTEURS (article 12)  Oui  Non

Congrès des syndicats nationaux, des fédérations et confédérations des syndicats

Congrès des syndicats internationaux, nationaux des organismes directeurs des organisations syndicales internationales ou nationales et instances statutaires départementales et régionales

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE (article 10)  Oui  Non

Statutaires :  Oui  Non

Conseil de surveillance (ou C.T.F.) :  C.A.P. L.V.  Temps de préparation

Organismes partenaires extérieurs :  A.N.P.F.  M.N.H.  Temps de situation

Commission de réforme n° :  Autres \_\_\_\_\_  Temps de compte-rendu

COMMISSIONS DE REFORME  Oui  Non

CHARGES D'ACTIVITE (article 10)  Oui  Non

C.A.S.C.T. (article L474-3 et 4 du Code du Travail)  Temps de préparation C.T. ou C.T.F.  Temps de compte-rendu C.T. ou C.T.F.

Temps de réunion C.T. ou C.T.F.  Oui  Non

CONGRES DE FORMATION (article 10)  Oui  Non

DATE DE LA DEMANDE : \_\_\_\_\_

**Partie à remplir (date et 1 jour)**

(1) Justificatif : \_\_\_\_\_

(2) Attestation de présence de l'organisme formateur à l'issue de l'agent à la date : \_\_\_\_\_

(3) Code planning Chronotaxie à retourner par l'agent

**Signer**

Date de la demande : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

Date de réception : \_\_\_\_\_

Signature : \_\_\_\_\_

**Les journées de formations syndicales sont des journées de travail dont chaque salarié·es a droit (12 journées par an.) Contactez nous si vous êtes intéressé·e. Nous vous donnerons toutes les informations nécessaires.**



## SI MÊME LES MÉDECINS LE DISENT, C'EST QUE C'EST VRAI ALORS !!!

« Agnès Buzyn dit qu'elle voit loin.... quand elle va se retourner, il n'y aura plus d'Hôpital ».

Professeur André Grimaldi, diabétologue (AP-HP)  
le 18 octobre 2019.

Cela n'aura sans doute échappé à personne. Le 14 janvier dernier, ce ne sont pas moins de 1200 médecins (PU-PH, chefs de services, responsables d'unités...) qui ont menacé de démissionner de leurs fonctions administratives.



### 1200 DÉMISSIONS POUR LES MÊMES REVENDICATIONS

A l'unisson des autres personnels de l'hôpital, en grève depuis plus de 10 mois, ils dénoncent le manque de moyens pour l'hôpital public, le manque d'effectif, le manque de lits avec une remise en cause de la qualité de soins et des menaces sur la sécurité des patient-es.

**EUX ET ELLES AUSSI APPELLENT À UN VÉRITABLE PLAN D'URGENCE POUR SAUVER L'HÔPITAL AVEC DES REVALORISATIONS SALARIALES POUR RENDRE ATTRACTIF NOS MÉTIERS, L'AUGMENTATION DURABLE DES BUDGETS DE FONCTIONNEMENT (ONDAM).**

Mais aussi de retrouver un certain pouvoir décisionnel dans la prise en charge des patient-es. Sur ce dernier point, il s'agit là de ne plus laisser aux seuls gestionnaires (comptables) le choix des attributions de budget et des moyens pour le fonctionnement des services et gagner la liberté de décider quels soins sont nécessaires aux patient-es et non pas quels soins doivent être prescrits afin d'être rentables.

### 14 DÉMISSIONS AU CHU DE TOURS

Sur le CHU de Tours, ce sont 14 médecins qui ont signé cette lettre de démission, pourtant la direction se dit surprise car elle n'était pas consciente des difficultés de ces professionnels !!!

Donc, une fois de plus, cette direction souffre d'une grave déficience auditive, puisqu'à de nombreuses reprises, nous l'avons alertée sur les conséquences de leurs plans de destruction de notre hôpital et les conséquences sur les patient-es.

Nous leur avons aussi, régulièrement, donné lecture de courriers de collègues y compris médicaux décrivant la souffrance des personnels et les difficultés rencontrées quotidiennement depuis la mise en place du plan COPERMO.

**DONC MENSONGE DE CETTE DIRECTION, AUX ORDRES DE NOS TUTELLES, QUI EXPLIQUE QU'ELLE NE SAVAIT PAS.**

Car non seulement, elle sait mais elle continue de détruire l'hôpital public et plus grave, elle le fait en toute conscience.

**C'est à nous de décider comment nous voulons soigner les patient-es ! Donc Tous Ensemble Dans La Rue pour sauver notre Hôpital le 14 février prochain.**



# MOBILISATION CONTRE LA CASSE DES RETRAITES

DEPUIS LE 5 DÉCEMBRE, LA LUTTE CONTRE LA CASSE DE NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE EST D'UNE AMPLÉUR HISTORIQUE, À LA HAUTEUR DE L'ENJEU. LE 24 JANVIER A ÉTÉ PRÉSENTÉ (ENFIN) LE PROJET DE LOI AU CONSEIL DES MINISTRES. ET DÉJÀ LE GOUVERNEMENT A ANNONCÉ QU'IL PASSERAIT EN FORCE SON ATTAQUE, PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE À L'ASSEMBLÉE, RECOURS AUX ORDONNANCES. CONTRE TOUTES CELLES ET CEUX QUI REPROCHAIENT AU MOUVEMENT DE CONTESTATION DE SE MOBILISER CONTRE DES ATTAQUES QUI N'ÉTAIENT PAS ENCORE PRÉCISES, À LA LECTURE DU PROJET ON CONSTATE QUE TOUTES LES DISPOSITIONS ANNONCÉES DANS LE RAPPORT DELEVOYE ONT ÉTÉ TRADUITES DANS LE TEXTE. ET AVEC TOUTE LA NOCIVITÉ QUI VA EN DÉCOULER. ON FAIT LE POINT ICI, CONTRE TOUTES LES TENTATIVES D'EMBOBINEMENT DU GOUVERNEMENT. ÂGE PIVOT, ON TE VOIT !!!

## ANALYSE DU PROJET DE LOI, TOUT CE QUI EST NOCIF EST DEDANS

### LE PROBLÈME DE FOND

#### LA RETRAITE À POINTS EST TOUJOURS LÀ

Il faut le dire et le redire : le problème de fond est le principe même de retraite par points. Tous les autres sujets sont secondaires, ou purement de la poudre aux yeux pour détourner nos regards du fond du problème.

Pour le comprendre il faut repartir du système actuel.

DEPUIS LA MISE EN PLACE DU SYSTÈME DE RETRAITES EN 1945, LE DROIT À PENSION A ÉTÉ PENSÉ SUR LE PRINCIPE DE LA CONTINUATION DU SALAIRE AU MOMENT DE PARTIR À LA RETRAITE UNE FOIS L'ÂGE LÉGAL ATTEINT.

On prend un salaire de référence (meilleures années dans le privé, 6 derniers mois dans le public), et on applique un taux de remplacement en fonction du nombre d'années cotisées.

C'est le principe d'un salaire continué. En aucun cas c'est le total des cotisations qui fait la pension (hors complémentaires déjà basées sur un système par points).

Et c'est bien le fond de ce que Macron et le patronat veulent détruire. Et imposer une retraite basée sur le principe de « j'ai cotisé donc j'ai droit », qui imite un système par capitalisation. À savoir un compte individuel sur lequel on cumule des points pour les récupérer au moment de la retraite.

Et cela à chaque mois de sa vie. Le fait de prendre en compte l'ensemble de la carrière sera catastrophique, et surtout pour les catégories sociales déjà les plus précaires. Et encore plus dans le contexte de la dureté du monde social qui ne va qu'empirer dans les années à venir.



### LE PRINCIPE DE RÈGLE D'OR ETRANGLE LE SYSTEME

Dans la loi est inscrit le principe de la règle d'or budgétaire : interdiction d'avoir un budget en déficit pour les 5 années qui viennent. Se posent alors les questions de comment sont empêchés les déficits ?

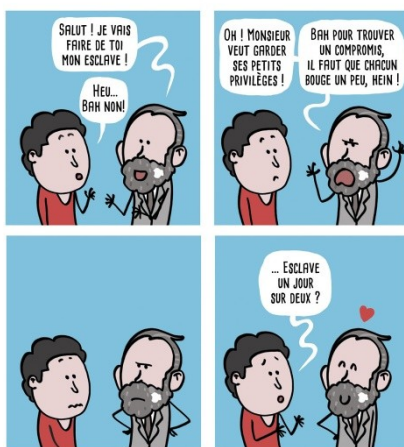
Il y a 3 moyens de gérer le budget des retraites : l'augmentation des cotisations (et donc des salaires), l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, la diminution des pensions.

**BIEN SÛR LA SEULE MESURE VIABLE ET SOUHAITABLE SERAIT L'AUGMENTATION DES COTISATIONS. ET C'EST JUSTEMENT CETTE MESURE QUI EST SYSTÉMATIQUEMENT REJETÉE ET INTERDITE.**

Et le gouvernement souhaite inscrire dans la loi que le total des pensions de retraite versées annuellement ne devra pas dépasser 14% du PIB.

En gros, interdire d'augmenter la part du gâteau, alors que le nombre d'invité-es va massivement augmenter. Ce qui voudra dire appauvrissement généralisé

RETRAITES : SELON ÉDOUARD PHILIPPE, "POUR TROUVER UN COMPROMIS, IL FAUT QUE CHACUN BOUGE UN PEU"





# MOBILISATION CONTRE LA CASSE DES RETRAITES



## L'ÂGE DE DÉPART, ET L'ARNAQUE DE L'ÂGE PIVOT

Le mois de janvier a été le théâtre d'une pièce bien rodée entre le gouvernement et les syndicats soi-disant négociateurs. Le sujet de la pièce : le maintien ou non de l'âge pivot.

L'âge pivot qu'est-ce que c'est ? Le gouvernement souhaite maintenir un âge légal pour pouvoir partir à la retraite à 62 ans. Mais avec une perte nette de pension de 5% par année manquante avant « l'âge pivot ». À la base il devait être fixé à 64 ans, mais doit augmenter avec l'augmentation de l'espérance de vie (66 ans, 68 ans, obligation de mourir sur son lieu de travail...).

## TU PARS À 62 ANS MAIS AVEC UNE PENSION DIMINUÉE DE 10%.

Courant du mois de janvier, le premier ministre a voulu faire croire qu'il supprimait cette disposition. Arnaque, car la « suppression » de l'âge pivot n'est que temporaire, et s'appliquera bien au final. Pour cela il a juste transformé le nom.

## « L'ÂGE PIVOT EST MORT, VIVE L'ÂGE D'ÉQUILIBRE »

L'âge de départ à la retraite est un enjeu immense. Travailler de plus en plus vieux et vieilles, pour celles et ceux qui le pourront,

va à l'encontre de l'histoire. C'est surtout une manière non assumée d'envoyer à la pauvreté, au chômage et à la culpabilité individuelle tou-tes les salarié-es qui ne pourront ou ne voudront plus être employé-es à ces âges là.

## DISPARITION DE LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ

Nous sommes dans les métiers de la santé et du social directement concerné-es par la disparition de quasiment toutes les prises en compte de pénibilité au travail.

## CE QUI SIGNIFIE SUPPRESSION DES CATÉGORIES ACTIVES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

C'est d'autant plus honteux que l'espérance de vie en bonne santé n'évolue pas. Aujourd'hui c'est 62,7 ans pour les hommes et 64,1 ans pour les femmes. Et en sachant que les ouvriers vivent 6 ans de moins que les cadres.

"Moi j'adore pas le mot de pénibilité, parce que ça donne le sentiment que le travail serait pénible"

E. Macron

## PAS LE CHOIX, LA MOBILISATION CONTINUE

Quelque soit la forme que va prendre la mobilisation dans les prochaines semaines, elle va de toute façon continuer. Si la grève quotidienne des collègues de la SNCF et de la RATP a pris fin suite à la mobilisation la plus longue de l'histoire, ce n'est en aucun cas la fin du mouvement. De nouveaux secteurs rentrent dans l'action, et viennent renforcer le mouvement : l'énergie, les dockers, les raffineries...

**SUD SANTÉ SOCIAUX ET SOLIDAIRES METTENT TOUTES LEURS ÉNERGIES DANS LA LUTTE CONTRE LES POLITIQUES MISES EN PLACE ET IMPOSÉES PAR LA VIOLENCE SOCIALE. LES CONQUÊTES SOCIALES ACQUISES AU FIL DES DÉCENNIES, PAR LA LUTTE, MÉRITENT AUJOURD'HUI COMME JAMAIS, QU'ON S'Y METTE TOUTES ET TOUS ENSEMBLE, A LA FOIS POUR CONSERVER LES AMÉLIORATIONS QU'ELLES APPORTENT DANS NOS VIES ET NOTRE SOCIÉTÉ. MAIS AUSSI CAR ELLES REPRÉSENTENT DES MODÈLES, DES EXEMPLES, DES INSTITUTIONS SUR LESQUELLES NOUS POUVONS NOUS APPUYER POUR IMPOSER DE NOUVELLES CONQUÊTES SOCIALES.**



# ARRIVÉE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Instaurée par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (voir Echo des Fourmis d'octobre 2019), la rupture conventionnelle est possible depuis le 1er janvier 2020 dans la FPH. Pour SUD, cet outil vient s'ajouter à l'entreprise de destruction de la Fonction Publique et des statuts des fonctionnaires. Car à l'heure où il s'agit en permanence de supprimer des postes, et où les conditions de travail sont tellement dégradées que le seul moyen de s'en sortir pour de nombreux·ses collègues est de sortir de là, la rupture conventionnelle apporte les moyens à nos directions d'éjecter des agents avec l'argument d'une prime de licenciement. Malgré notre opposition totale au principe même de rupture conventionnelle, voici ce que prévoit la loi et comment elle est sensée s'appliquer. A noter que c'est sensé être une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025.

## LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

C'est le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 qui définit la mise en application de la rupture conventionnelle pour les trois versants de la fonction publique, et en particulier pour la FPH.



### QUI EST CONCERNÉ·E ?

Ne peuvent prétendre à une rupture conventionnelle les fonctionnaires titulaires, et les agents en CDI de droit public.

Attention pour les agents en CDI, la rupture conventionnelle est impossible pendant la période d'essai, en cas de licenciement et de démission, aux agents ayant atteint l'âge de départ à la retraite, aux fonctionnaires détaché·es en qualité d'agents contractuels (article 11).

### COMMENT SE DÉROULE LA PROCÉDURE ?

La rupture conventionnelle n'est possible qu'en cas d'accord entre un agent et la direction (article 1). Elle ne peut pas être imposée à l'une ou l'autre des parties.

L'agent comme la direction peut être à l'origine de la proposition. L'agent qui souhaite faire la demande adresse une lettre recommandée avec accusé de réception à la direction (générale ou DRH). (article 2)

A la suite d'une demande, la direction est dans l'obligation d'organiser un entretien (il peut y en avoir plusieurs) avec l'agent. Il doit avoir lieu entre 10 jours et 30 jours après la demande. (article 2)

### L'ENTRETIEN DE NÉGOCIATION

L'entretien est mené par la direction. Y sont évoqués les motifs de la demande de la rupture conventionnelle ; la fixation de la

date de la cessation définitive des fonctions ; le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ; les conséquences de la cessation définitive des fonctions (droit au chômage, obligation de remboursement de la prime en cas de réembauche dans les 6 ans, déontologie...)

Tout·e agent·e a le droit d'être assisté·e lors de cet entretien par un·e militant·e d'une organisation syndicale. (article 3)

En cas d'accord pour une rupture conventionnelle, une convention doit être signée entre l'agent et la direction.

### LA CONVENTION

Cette convention doit contenir : le montant de l'indemnité spécifique, et la date de cessation définitive des fonctions.

La signature doit avoir lieu au moins 10 jours après la tenue du dernier entretien.

Le lendemain de la signature, il y a un droit de rétractation de 15 jours francs pendant lequel l'agent ou la direction peut annuler la rupture conventionnelle.

C'est seulement après ce droit de rétractation que la cessation définitive d'activité peut intervenir, soit au minimum 35 jours après la demande faite.

## MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE

Les montants envisageables de l'indemnité compensatrice de la rupture conventionnelle sont encadrés par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Comme pour la rupture conventionnelle en elle-même, le montant ne peut en aucun cas être imposé à l'agent ou à la direction. En cas de désaccord de négociation, se sont les minimums (indemnité plancher) qui seront appliqués.

### MONTANT MAXIMUM (PLAFOND)

Le montant maximum qui pourra être négocié correspond à 1 mois de salaire de référence par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans. Soit un maximum de 2 ans de salaire pour les agents ayant plus de 24 ans d'ancienneté. Toutes les missions exercées rentrent en compte dans l'ancienneté, notamment les périodes contractuelles. (article 3)



Page suivante





Suite de l'article

## MONTANT MINIMUM (PLANCHER)

La définition du montant minimum résulte d'un calcul qui varie en fonction des années concernées :

- + De 1 an à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année
- + De 10 ans à 15 ans : 2/5 de mois de salaire par année
- + De 15 ans à 20 ans : 1/2 de mois de salaire par année
- + De 20 ans à 24 ans : 3/5 de mois de salaire par année

## SALAIRE DE RÉFÉRENCE PRIS EN COMPTE

Pour le salaire de référence pris en compte pour les calculs, est considérée la rémunération brute annuelle de l'année précédente, qui comprend le traitement indiciaire brut annuel ainsi que les différentes primes, et cela avant retenue.



## OPPOSITION TOTALE AUX OUTILS DE CASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Voici donc les principaux éléments de la rupture conventionnelle dans la FPH. Nous savons pour avoir déjà été contacté·es par de

très nombreux·ses agent·es que cette disposition peut sembler intéressante et souhaitable individuellement.

Néanmoins, le syndicat SUD condamne totalement la logique qui sous-tend cette disposition. Car comme nous l'avons déjà affirmé à plusieurs reprises, c'est pour faciliter l'entreprise de démolition des services publics, et du secteur de la santé en particulier, que le gouvernement permet les départs de fonctionnaires. C'est pour

attendre l'objectif criminel de supprimer des dizaines de milliers de postes d'agents de la fonction publique. Et cela d'autant plus facilement que les dégradations des conditions de travail et la perte de sens de ce qu'on fait sont telles que partir devient enviable, et fuir souvent une nécessité.

**ALORS OUI À DES CARRIÈRES ÉPANDOUISSANTES, OUI À LA POSSIBILITÉ D'**

**ÉVOLUER, OUI À LA POSSIBILITÉ DE SE FORMER ET DE SE RÉORIENTER TOUT AU LONG DE SA VIE. MAIS AVEC DES MOYENS ET DES DROITS. PAS AVEC DU CHANTAGE À LA SOUFFRANCE, NI AVEC UN BÂTON ET UNE (MAIGRE ET HYPOTHÉTIQUE) CAROTTE.**

## CHANGEMENTS AUSSI POUR LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

C'est à la mode en ce moment d'attaquer tous les espaces où il est possible pour les organisations syndicales de défendre nos droits. C'est le cas pour les Commissions Administratives Paritaires (CAP) qui sont les instances qui gèrent tout ce qui concerne les carrières individuelles des agents de la FPH (titularisation, avancement de carrière, discipline...).

Elles vont être réorganisées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Et devinez quoi ? Le pouvoir de surveillance et la possibilité pour les organisations syndicales de faire respecter les réglementations face aux directions sont réduites.

### POUR UN « DIALOGUE SOCIAL » FLUIDE ET DE QUALITÉ, LE POUVOIR SUPPRIME LES POSSIBILITÉS DE DIALOGUE

Ces changements font parties de la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019. Sur le modèle de ce qu'a imposé la loi travail et les ordonnances Macron, elle supprime les instances CHSCT et CTE en les fusionnant dans des CSE (Comité Social d'Etablissement). D'où moins de droit syndical, moins de pouvoir pour s'opposer aux politiques délétères des directions.



### LES CHANGEMENTS POUR LES CAP

L'article 10 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 supprime aussi l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à l'avancement et la promotion interne.

En cas de décision défavorable à leur rencontre, les fonctionnaires pourront choisir un·e représentant·e d'une organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs. Cela concerne les avancements, la promotion, les mutations.

### NOUVELLES ATTRIBUTIONS DES CAP

Les CAP resteront compétentes à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle, le refus opposé à une demande de temps partiel ou les litiges relatifs à l'exercice du temps partiel.

Elles auront également à se prononcer sur :

- ◆ le licenciement en cas de refus de trois postes successifs pour le fonctionnaire mis en disponibilité en vue de sa réintégration,
- ◆ Sur les demandes de révision de compte rendu d'entretien professionnel (*ex notation et appréciation annuelle, voir article page 13*)
- ◆ les refus de démission,
- ◆ les sanctions disciplinaires,
- ◆ les licenciements pour insuffisance professionnelle.

Ces modifications des attributions des CAP prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. En conséquence, jusqu'au 31 décembre 2020, rien ne change sauf en ce qui concerne les décisions relatives aux mutations et aux mobilités.

# CONGÉS ANNUELS, TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR LES POSER !

Etant dans la période de pose des congés annuels 2020, quelques rappels sont utiles afin que les droits des agents soient respectés.

Il ne faut jamais oublier que la direction a pour objectif de faire des économies à tous les niveaux. Restreindre les possibilités de poser les congés annuels lui permet ainsi de réduire le recours aux mensualités de remplacement et incitent les agents à s'autocensurer sur la pose de leurs congés.

Au contraire, appliquons les droits à congés annuels, sans se censurer et obtenons les mensualités de remplacement pour pouvoir se reposer et reprendre des forces.

Les congés annuels sont un droit, gagné de haute lutte par les anciennes et les anciens. C'est à la direction de mettre les moyens nécessaires en embauchant afin de permettre aux agents d'en bénéficier.

**C'EST LE DÉCRET N°2002-8 DU 4 JANVIER 2002 QUI DÉTERMINE LE DROIT À CONGÉS ANNUELS DES AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES À L'HÔPITAL, EN VOICI LES POINTS IMPORTANTS :**



**A RETENIR ET APPRENDRE PAR CŒUR !!! CHAQUE AGENT À LE DROIT À 3 SEMAINES CONSÉCUTIVES DE VACANCES ENTRE LE 20 JUIN ET LE 21 SEPTEMBRE.**

Les agents à temps plein ont droit à 25 jours de congés annuels pour une année accomplie. Pour celles et ceux qui n'ont pas travaillé une année complète c'est « deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours écoulés depuis l'entrée en fonction ».

Les agents à temps partiels ont droit « aux congés auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein, rémunérés selon la quotité autorisée ».

Hors saison : « L'agent qui prend trois, quatre ou cinq jours ouvrés de congés, en continu ou discontinu, entre la période du 1er novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égal à six jours ouvrés. »

Jour de fractionnement : « L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins cinq jours ouvrés chacune bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. »

Une précision sur le Compte Epargne Temps ou CET : Il ne peut en aucun cas être imposé aux agents et ne peut être « ouvert qu'à la demande de l'agent » selon le décret 2002-788 du 3 mai 2002. Cela veut dire que la direction doit mettre tous les moyens nécessaires pour que les agents prennent leurs congés durant l'année.

Pour les agents contractuels, selon le décret 91-155 du 6 février 1991, « l'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires. »

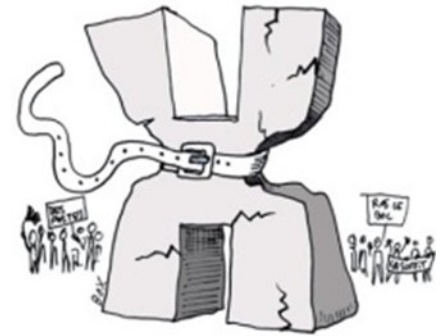
En pratique, cela veut dire que les personnels peuvent prendre 3 semaines de congés durant la période d'été (du 20 juin au 21 septembre), weekend avant et après compris. Rien ne l'empêche dans le texte. Les « contraintes impératives de nécessité de service » ne peuvent en aucun cas dédouaner la direction d'embaucher des mensualités d'été pour permettre à toutes et tous de prendre ses trois semaines.

Date congés d'été : « L'autorité [...] permet à chaque agent de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service. »

Les familles : « Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. »

Planification : « L'autorité [...] arrête le tableau prévisionnel des congés annuels, après consultation des agents concernés et compte tenu des nécessités de service, et met ce tableau à la disposition des intéressés au plus tard le 31 mars de l'année considérée. »

Durée du congés : « L'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder trente et un jours consécutifs ».



## WEEK-ENDS DE VACANCES

Rien n'interdit, donc tout autorise, de poser des congés annuels (CA) ou des repos au début et à la fin de ses congés annuels sur les week-ends.

**STOP AUX ÉCONOMIES IMPOSÉES SUR LE DOS DES AGENT-ES !  
OUI AUX MENSUALITÉS D'ÉTÉ  
OUI AUX CONGÉS ANNUELS POUR SE REPOSER ET TRAVAILLER  
DANS LES MEILLEURES CONDITIONS POSSIBLES !**



## LES CHANGEMENTS DE LA NOTATION INDIVIDUELLE EN 2021

Au 01 janvier 2021 le système de notation dans la FPH va changer. Fini la note sur les 5 critères que nous connaissions jusqu'à présent. C'est « l'entretien professionnel » qui va être mis en place dans la fonction publique hospitalière.



L'entretien professionnel sera conduit par la hiérarchie directe et aura lieu une fois par an. La date de celui-ci devra être connue par l'agent 8 jours à l'avance.

En cas de refus de l'agent de participer à l'entretien professionnel, ce refus est susceptible d'exposer l'agent à une procédure disciplinaire pour « manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique ».

**CETTE DISPOSITION MONTRE BIEN QUE DANS LE CONTEXTE ACTUEL DE RÉDUCTION DES MOYENS ET DES EFFECTIFS, LE CHOIX EST FAIT D'UN MANAGEMENT AUTORITAIRE QUI VA SE RENFORCER.**

Les critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent sont :

- ◆ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- ◆ Les compétences et connaissances professionnelles et techniques
- ◆ La manière de servir de l'agent et ses qualités relationnelles
- ◆ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas « échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ».

**DANS LE TEXTE POUR LE MOMENT IL N'Y A PAS D'EXPLICATION SUR LES MODALITÉS DU CALCUL DE LA PRIME ANNUELLE.**

Au CHU rien de nouveau, puisque dans son zèle à anticiper tous les reculs sociaux (droit de grève attaqué, précarisation des contractuel·les...) la direction a déjà depuis 2 ans mis en place ce type d'entretien.

**SUD continue à combattre le principe d'évaluation des agents. Ces pratiques correspondent à des volontés de surveiller, éventuellement pour contrôler et réprimer. À plus forte raison, plus l'évaluation est subjective et soumise à l'appréciation des notateures, moins les critères sont objectivables, plus ça ouvre la porte à l'arbitraire et à des inégalités entre salarié·es.**

Et nous soutiendrons et lutterons contre les conséquences de ces modifications.

## CGOS, COMITÉ DE GESTION DES ŒUVRES SOCIALES

### CONSTITUER SON DOSSIER 2020

Que vous soyez titulaire, stagiaire, contractuel·le, constituer un dossier CGOS chaque année est indispensable pour ouvrir vos droits aux prestations et actions, pour vous et pour les membres de votre famille.

Vous pouvez constituer votre dossier 2020 tout au long de l'année, sauf si vous demandez les prestations Études-éducation-formation pour vos enfants à charge fiscale. Dans ce cas, transmettez-le au plus tard :

- ◆ le 31 mars 2020 si vous envoyez un dossier papier par courrier (cachet de la Poste)
- ◆ le 30 avril 2020 si vous saisissez votre dossier sur Internet sur votre Espace agent.

Ce dossier ouvre vos droits pour 2020 et jusqu'au 31 octobre 2021 pour les offres Billetterie Loisirs, Avantages conso et le catalogue Vacances (sauf pour les séjours liés au quotient familial de l'année).

#### COMMENT CONSTITUER UN DOSSIER C.G.O.S ?

Connectez-vous à votre Espace agent pour constituer votre dossier sur internet.

Tout agent disposant d'un numéro C.G.O.S peut saisir son dossier en ligne sur son Espace agent, quelle que soit la date de dernière ouverture de ses droits et quelle que soit sa situation professionnelle. Connectez-vous en utilisant votre mot de passe.

Puis, cliquez sur la rubrique "mes droits", puis "dossier C.G.O.S en ligne".

Les données dont le C.G.O.S dispose concernant votre situation personnelle, familiale et professionnelle sont déjà renseignées. Modifiez-les et complétez-les si nécessaire.

Tout au long de la saisie, vous êtes guidé par des informations en ligne. Selon votre situation, des documents justificatifs vous sont demandés en fin de saisie, à joindre au format électronique en tant que pièces jointes.

En fin de saisie, en cas de doute, vous avez la possibilité de sauvegarder l'ensemble des informations pour y revenir ultérieurement, avant de finaliser votre dossier.

Cliquez sur "Signer et envoyer" pour transmettre votre dossier. Un accusé de réception vous confirme la bonne transmission. Vous pouvez l'imprimer ou le sauvegarder sur votre ordinateur.

### CESU GARDE D'ENFANTS 2019 :

**Si vous n'avez pas utilisé la totalité de vos chèques CESU garde d'enfants 2019 vous avez la possibilité de les échanger jusqu'au 28 février 2020.**

Pour cela il suffit de télécharger le bordereau d'échange CESU et de suivre les instructions indiqués sur le bordereau.

Le bordereau se trouve sur le site du dans l'onglet CESU.

## POUR LA JUSTICE « CE QUI S'EST PASSÉ À FRANCE TÉLÉCOM EST UN INTERDIT MAJEUR »

Au printemps 2019 s'était tenu le procès pour harcèlement moral au tribunal correctionnel de Paris à l'encontre de la société France Télécom (Orange aujourd'hui) et de ses dirigeants-es.

Ce procès, engagé par Solidaires et SUD PTT notamment, avait permis de regarder en détail ce qui s'est passé de 2006 à 2010 dans la machine managériale d'une société du CAC 40. Tous les dispositifs furent mis à nu, comme les formations de l'école de management, les alertes des médecins du travail, du CHSCT, les plans de restructurations, les objectifs imposés aux salarié-es, les outils de pression, etc.

**BREF LA MÉCANIQUE MORTIFÈRE À L'ŒUVRE POUR FAIRE PARTIR « PAR LA PORTE OU PAR LA FENÊTRE » PLUS DE 22000 SALARIÉ-ES EN 3 ANS.**



Ces audiences avaient aussi permis aux parties civiles ou témoins de dire leur vérité et donc de donner corps à celles et ceux qui ont subi, directement ou indirectement, et qui pour beaucoup restent profondément marqués dans leur intégrité par les méthodes brutales auxquelles ils et elles furent confrontés.

### DÉLIBÉRÉ HISTORIQUE

Le délibéré a été rendu le 20 décembre 2019 et il est exemplaire, car il indique bien de manière claire un interdit majeur.

Sont condamnés Didier Lombard, Louis Pierre Wenes et Didier Barberot à 1 an de prison, dont 4 mois fermes et 15 000€ d'amendes, Nathalie Boulanger, Guy Patrick Cherouvrie, Brigitte Dumont et Jacques Moulin comme complices à 4 mois de prison avec sursis et 5000€ d'amendes et, enfin la société France Télécom à 75 000€ d'amendes. Au niveau civil, les condamné-es devront verser plus de 5 millions €.

**LA QUESTION CENTRALE DE CE PROCÈS N'ÉTAIT PAS CELLE DE LA RÉPARATION OU DE L'INDEMNISATION MAIS BIEN CELLE DE LA CONDAMNATION DE CES MÉTHODES MORTIFÈRES. NOUS DEVONS LES INTERDIRE, COMME LE FUT EN SON TEMPS L'AMIANTE.**

Ce qui s'est passé dans cette entreprise et continue à se passer ailleurs, comme à l'hôpital ou dans les EHPAD, concerne l'ensemble du monde du travail et cela doit cesser.

**Le jugement prononcé ce jour est un pas majeur dans la lutte contre les méthodes mortifères de la course au profit et il peut servir à tous les établissements de la santé et du social !**



## AGENTS DE LA FPH, LES PLUS TOUCHÉ-ES PAR LA PÉNIBILITÉ

En juillet 2019, l'INSEE a sorti la dernière version d'une enquête annuelle sur le temps de travail et les conditions de travail en France. Sans aucune surprise, on y apprend qu'en tant qu'agent-es de la Fonction Publique Hospitalière nous sommes parmi les salarié-es qui subissent le plus de contraintes et de risques physiques.

### CONTRAINTES PHYSIQUES

Dans cette enquête, on apprend donc que 56% des agents de la FPH sont exposé-es à au moins 3 contraintes physiques<sup>1</sup>, alors que cette pénibilité concerne 34% de toutes les salarié-es, et 19% des agents de la FPE et 32% de la FTP. Seul-es les ouvrier-es qualifié-es et non-qualifié-es sont plus concerné-es, avec respectivement 61% et 63% de salarié-es touché-es.



### « INTENSITÉ DU TRAVAIL ET PRESSION TEMPORELLE »

Autres critères relevés dont en tant qu'agent-es de la FPH nous sommes particulièrement concerné-es. 43% disent avoir au moins trois contraintes de rythme<sup>2</sup> (contre 35% de l'ensemble des salarié-es). 59% disent devoir se dépêcher. 79% doivent s'interrompre pour effectuer une tâche non-prévue.

<sup>1</sup> parmi rester longtemps debout, rester longtemps dans une posture pénible, effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents, devoir porter ou déplacer des charges lourdes, subir des secousses ou des vibrations  
<sup>2</sup> Parmi les sept contraintes de rythme : rythme de travail imposé par le déplacement

### AGRESSIONS

Enfin, triste record puisque toutes catégories de salarié-es confondues, nous sommes les plus touché-es par les agressions à notre rencontre : 41% subies par des usager-es, 17% par les supérieur-es ou par les collègues.

### VOIR LE RÉEL POUR LE COMBATTRE ET LE CHANGER

Pas question ici de culpabiliser des comportements individuels, ou encore d'être dans une plainte victimaire d'une course aux pires conditions de travail. Solidarité avec toutes et tous les salarié-es de tous les secteurs d'activité. Nous subissons et combattons les mêmes logiques et politiques libérales et précarisantes.

Mais par contre nous martelons, et continuerons de marteler, que ce que nous dénonçons avec vous tous les jours, nos conditions de travail dégradées, les manques de moyens, les risques psychosociaux sont réels. Celles et ceux qui les nient sont des menteurs et des menteuses.

**Toutes et tous ensemble faisons leur entendre nos voix. Et s'ils refusent d'entendre nos revendications, pas le choix : par la mobilisation nous les imposerons.**

L'enquête de l'INSEE est à retrouver sur <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4182932?sommaire=4182950>

automatique d'un produit ou d'une pièce, cadence automatique d'une machine, autres contraintes techniques, dépendance immédiate vis-à-vis des collègues, normes de production à satisfaire en une journée, demande extérieure, contraintes ou surveillances permanentes exercées par la hiérarchie.



## Solidaires Unitaires Démocratiques

Les contacts et militant-es syndicaux-ales sont à votre disposition en cas de besoin ou pour tout renseignement.

Permanences du lundi au vendredi de 9h à 17h à Bretonneau: Tel/fax: 7 3762 / 02 47 47 37 62

Permanences les mercredi et jeudi de 9h à 17h à Trousseau: Tel: 7 8417 / fax 7 8418

Permanences le jeudi de 9h à 17h à Clocheville: Tel 7 9592 / 02 34 38 95 92

DECT du CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail): 7 07 84

Et de 8h00 à 20h00: 06 15 08 62 22 - Mail: sudsantesociaux37@gmail.com - Site: www.sudsantesociaux37.org

<b>BELLAH</b> Jamal		<b>75579</b>	<b>HAMEAU</b> Sébastien		
	UCPA		Neuro-chir Bretonneau (nuit)		<b>76921</b>
<b>BENHARRAT</b> Afif		<b>72727</b>	<b>JOLYET</b> Valérie		<b>73762</b>
	UCPA		Imagerie Bretonneau		
<b>BOUCHET</b> Thierry		<b>71564</b>	<b>MERLET</b> Sandra		<b>78827</b>
	Blanchisserie		Neuro-chir Bretonneau		
<b>BOUTANT</b> Bruno		<b>78417</b>	<b>METAIRY</b> Frédéric		<b>73762</b>
	Jardin Trousseau		SICS Radio		
<b>BULIAN</b> Mario		<b>72077</b>	<b>MONGAULT</b> Charlie		<b>71638</b>
	Service électrique Trousseau		Psy B rdc		
<b>BRUNET</b> Charlène		<b>73762</b>	<b>NIQUET</b> Pascal		<b>77836</b>
	UDTA		Logistique hôtelière		
<b>CHOUPEAUX</b> Véronique		<b>78727</b>	<b>PAPIN</b> Philippe		<b>78417</b>
	Pharmacie Trousseau		Pôle anesthésie réa Trousseau		
<b>COGNARD</b> Marie Laure		<b>74289</b>	<b>PARCE</b> Céline		<b>78755</b>
	ORL Bretonneau		Vaguemestre		
<b>COGNEE</b> Cécile		<b>70664</b>	<b>PINEAU</b> Samantha		<b>73540</b>
	Neuro Bretonneau		Brancardage Bretonneau		
<b>COQUEREAU</b> Isabelle		<b>78128</b>	<b>POTTIER</b> Thierry		<b>73794</b>
	Dermato A		Sureté accueil Bretonneau		
<b>COUPET</b> Isabelle		<b>70664</b>	<b>POUJOL</b> Anthony		<b>73762</b>
	Psychiatrie D		Logistique hôtelière		
<b>DAMAS</b> Alexis		<b>75974</b>	<b>PRINTANIER</b> Emilie		<b>78129</b>
	Unité EMLA		Dermato C		
<b>DEBON</b> Christophe		<b>74678</b>	<b>SEGUIN</b> Damien		<b>73762</b>
	Chambre funéraire Trousseau		SICS nuit Bretonneau		
<b>DENIZOT</b> Corinne		<b>76921</b>	<b>SILNIQUE</b> Stéphanie		<b>70637</b>
	Neuro-chir Bretonneau (nuit)		CPTS Psy A		
<b>DOREAU</b> Fabienne		<b>78366</b>	<b>TURPIN</b> Joël		<b>73828</b>
	Admission Trousseau		CPU Ado		
<b>DUVERGER</b> Françoise		<b>76921</b>			
	Neuro-chir Bretonneau (nuit)				
<b>FERNANDES</b> Olivier		<b>72727</b>			
	UCPA Trousseau				
<b>GADRAT</b> Nicolas		<b>75730</b>			
	Manutention Trousseau				
<b>GALMARD</b> Julie		<b>73785</b>			
	Pneumologie				
<b>GARNIER</b> Anita		<b>79000</b>			
	Urgences Trousseau (nuit)				
<b>GERMAIN</b> Michèle		<b>73762</b>			
	Consultations Trousseau				
<b>GIRARD</b> Marie-José		<b>74289</b>			
	ORL Bretonneau (nuit)				
<b>GOUMARD</b> Cédric		<b>72108</b>			
	Sécurité Trousseau				
<b>GUESNIER</b> Maryse		<b>73762</b>			
	Oncologie médicale				
<b>GUILBERT</b> Marie-Christine		<b>78827</b>			
	Neuro-chir Bretonneau				



Ce journal est gratuit. Il est financé et imprimé par le syndicat SUD et tiré à 2500 ex.

Les articles non signés sont votés et assumés collectivement par le conseil syndical SUD.

# AU THEATRE CE SOIR

## « IL ETAIT UNE MAUVAISE FOI... »

D'après « Déguste ta galette », Aux éditions les Rois Mangent

**Mme De syndiquée** : Tiens ! Te voilà en train de lire toi...

**Mme Naïve de l'étonnée** : Chuuut... Je suis plongée dans le plus beau des romans... Une histoire de vœux merveilleux...

**Mme De syndiquée** : De vœux ?! Dis-moi, tu n'es pas un peu grande pour croire aux lampes magiques ?

**Mme Naïve de l'étonnée** : Ce n'est pas une histoire de lampe mais plutôt, de Reine, de Rois et de galette.

**Mme De syndiquée** : De reine et de Rois ; et que racontent-ils pour qu'ils te passionnent tant ?

**Mme Naïve de l'étonnée** : Et bien ils disent de jolis mots aux villageois, parlent d'avenir, d'humanité et de bienveillance...

**Mme De syndiquée** : C'est vrai que ton histoire a l'air charmante. Et que font-ils d'humain et de bienveillant ces héros ?

**Mme Naïve de l'étonnée** : Ce qu'ils font ? Ah ba ils font disparaître tous les problèmes de ces courageux villageois, comme par Magie !

**Mme De syndiquée** : Cela m'intéresse... quelle Magie ?

**Mme Naïve de l'étonnée** : Et bien ils prononcent des formules magiques et fabriquent des potions effervescentes !

**Mme De syndiquée** : En bref, si je comprends bien ton histoire est agréable à entendre mais complètement illusoire ! Ces rois jouent aux alchimistes pour mener tout le monde à la baguette !

**Mme Naïve de l'étonnée** : Mais alors ne faut-il pas croire à la poésie de ce récit ?...

**Mme De syndiquée** : Je suis navrée de t'enlever cette poudre aux yeux, mais nous ne sommes plus des enfants et notre vie est bien loin d'un conte de fées. Au-delà des mots ils faut des actes pour que les vœux soient sincères et se réalisent.

**Mme Naïve de l'étonnée** : Je me trouve complètement désenchantée... Alors qui pourrait faire preuve de tant de valeurs et sauver ce royaume de l'hypocrisie ??

**Mme De Syndiquée** : Pourquoi pas les villageois mon amie ? Ce qui est sûr c'est que ce ne sont pas ces Z'héros qui donneront à ton histoire une fin heureuse.



SUD SANTÉ SOCIAUX CHU DE TOURS

Suivez toute l'actualité des luttes du CHU sur notre page Facebook « [SUD Santé Sociaux CHU de Tours](#) »