

des fourmis



Échos des SERVICES

Sécurité incendie,
Urgences, Nuit, CPU

HUBLO REMPLACE
WHODG P. 5

FORFAIT MOBILITÉ
DURABLE P. 6

VŒUX VIDES DE LA DG P. 8

NOUVELLE EVALUATION
PROFESSIONNELLE P. 9

ELECTIONS PRO DANS LES
TRÈS PETITES
ENTREPRISES P. 10

POUR UNE ANNÉE 2021 SANS DÉCEPTIONS

L'exercice des vœux de bonne année a pris une tournure quelque peu ironique après l'année 2020 que l'on vient de vivre. On se le souhaite en rigolant, un peu gêné. On a dû mal à y croire soi-même. Du coup, on change nos formules « meilleure année possible », « moins pire que l'année précédente ».

On se dit que ça ne peut pas être pire que l'année précédente... Le problème, c'est que le pire n'est jamais certain. Ça peut toujours être pire, et on est bien placé pour le savoir au CHU.

Ce qui est rassurant avec le gouvernement (si on veut voir la dernière goutte au fond de la bouteille vide) c'est qu'avec lui le pire est toujours certain. De ce côté-là, on n'est jamais déçu-es.

Sur la gestion de l'épidémie, après la tragicomédie de la pénurie de masques et matériel de protection l'année dernière, voici la saison 2 sur le plan de vaccination massif.

Le casting a un peu changé au milieu de la saison 1 (la ministre de la santé n'était pas convaincante dans son rôle, dommage que son remplaçant ne le soit pas non-plus). Les thématiques ont tendance à lasser, c'est toujours le même sujet qui revient en boucle : gestion de la crise catastrophique, situation qui se dégrade, et gesticulations gouvernementales autoritaires (les lois liberticides remplacent, ou plutôt s'ajoutent, aux violences policières). Par contre le budget explose. C'est bien normal lorsqu'il faut payer en millions d'euros les

entreprises de conseil privées sensées aider à définir les stratégies et la logistique de la campagne de vaccination. C'est le twist de ces premiers épisodes : on nous fait croire qu'elles sont là pour aider à trouver des solutions. Puis on se rend compte qu'elles jouent un double jeu en s'accaparant des millions d'argent public faute d'institution publique pour pouvoir appuyer et soutenir les démarches de l'état, alors même que se sont les mêmes qui conseillent depuis des décennies la suppression des moyens des services publics et de la privatisation de tout ce qui peut faire du profit.

N'attendons rien (de bien) de ces mauvais interprètes. Et souhaitons-nous pour les mois et années à venir le meilleur.

Le meilleur, c'est plus de droits et d'égalités au travail. Le meilleur, c'est plus de moyens, du travail partagé avec plus de collègues. Le meilleur c'est la possibilité de penser et donner du sens à notre travail au quotidien. Le meilleur ce sont des luttes et mobilisations unitaires et victorieuses dans nos hôpitaux, sociales, féministes, antiracistes, anticapitalistes et écologistes (entre autres...).

**ALORS POUR 2021, QU'ON SOIT FOURMI
VACCINÉE OU NON, CONTRE LE COVID OU LES
DÉSILLUSIONS, ON NE LÂCHE RIEN !!!
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

Site: www.sudsantesociaux37.org

Fb : « SUD Santé Sociaux CHU de Tours »



LA NUIT ON MARCHE DANS L'OMBRE

L'année 2020 s'est terminée avec de nombreuses rumeurs et beaucoup d'incertitudes quant à la gestion des équipes de nuit du CHU.

Malgré des demandes en instances, en novembre dernier, par des collègues de nuit et les représentant-es du personnel, à ce jour (du moins à l'heure de l'écriture de cet article), on n'y voit toujours rien ! Pourtant, la direction avait effectivement confirmé travailler sur une nouvelle gestion des équipes de nuit pour janvier 2021.

Ça doit être la faute à COVID, mais la direction n'a pas trouvé nécessaire de voir avec les équipes de nuit pour réfléchir à la situation.

Tout se fait dans l'ombre, pas un mot ! Nous pouvons penser à une consigne de la direction car cadres et cadres sup disent ignorer ce qui va se passer. Pourtant cela fait des mois que le travail est engagé.

AUCUNE CONCERTATION AVEC LES COLLÈGUES CONCERNÉS

Ce qui est sûr, c'est que ce sont les cadres de jours, qui vont gérer les plannings des agent-es de nuit, avec toutes les difficultés de dialogue que ça va entraîner.

La solution pour la direction serait d'échanger par mail ! Donc de confirmer que les collègues échangeront avec du numérique plutôt qu'avec une vraie personne !

POURQUOI NE RIEN DIRE ?

Peut-être également pour laisser libre cours aux encadrements pour faire des modifications de trames ?



Comme cela se passe à Olympe de Gouge (déjà géré par les cadres de jours alors que rien n'a été présenté aux instances), ou alors imposer la pose des CA sur des RC, sous menaces d'être rappelés sur ces RC posés entre des CA ? Et est-ce le seul pôle ?

La direction va faire croire que l'on ment, et pourtant, c'est bien ce qu'il se passe !

Quand est-ce que, dans sa bienveillance, la direction sera-t-elle transparente, et arrêtera de mettre les agent-es devant le fait accompli ? En nous disant ensuite, AH ! trop tard on ne peut pas revenir en arrière !

Profitons-en pour vous rappeler que les rappels à domicile (ou sur son téléphone personnel) sont à la base interdits. Alors quand on nous demande de donner notre numéro de téléphone, OSONS DIRE NON !

SÉCURITÉ INCENDIE TOUJOURS EN GRÈVE

Les agents de sécurité incendie de Bretonneau et Trousseau sont en grève illimitée depuis le 28 Septembre 2020. La totalité des effectifs, soit 56 personnes, réclament la revalorisation de leurs métiers.

Un communiqué de presse a été adressé aux médias par l'équipe pour dénoncer les situations de violences quotidiennes faites aux personnels du CHRU de Tours (Psychiatrie ,Urgence...), violences que l'équipe doit gérer.

Les dernières propositions reçues peu avant les fêtes de fin d'année ne se sont pas vues qualifiées de cadeaux par l'équipe. La direction a mis en œuvre un saupoudrage de grade qui ne satisfait

pas l'ensemble des collègues et divise l'équipe.

Des contre-propositions ont été faites par l'équipe notamment concernant la répartition des missions annexes sur le site de Trousseau, la gestion de la violence, la gestion des appels malades et la gestion du 117.

La direction n'a apporté à ce jour aucune réponse. Nous continuons à soutenir les collègues dans leur lutte.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informé-es des suites de cette mobilisation.



URGENCES SO BRITISH... SO COVID

Depuis quelques semaines, le virus de la COVID s'est mis à l'heure anglaise et malgré toutes les négociations possibles, il ne respecte pas les nouvelles lois du Brexit et donc pas les frontières.

C'est pourquoi, dans la nuit du 20 au 21 décembre dernier, ce premier cas variant du virus fait irruption au sein de notre chère Touraine. Par conséquent, le scoop étant là, tous les médias ont les yeux rivés sur notre établissement de santé.



Voilà une bonne occasion de prouver la qualité de la réactivité de notre direction face à une attaque virale de grande ampleur. Mais concentrons nous sur les faits.

JOUR 1

Nuit du 20 au 21 décembre : arrivée d'un patient en provenance d'Angleterre aux urgences adultes trousseau. Les collègues le prennent en charge en lui posant toutes les questions nécessaires quant au risque qu'il soit porteur de la COVID, ce que le patient asymptomatique omet de déclarer. Dans la journée, ce patient est transporté vers un service d'hospitalisation et là, ce dernier admet avoir été contrôlé positif au SARS-CoV2 24 heures avant. Donc il subit un nouveau test qui mettra en évidence le fameux variant anglais.

JOUR 2

La direction envoie le test pour séquençage à Lyon. Pendant ce temps, les agents finalisent leurs courses de Noël et se réjouissent de voir leur famille.

JOUR 3

Jour de réveillon pour la direction: petits fours, foie gras et champagne. Parallèlement, certains agents se rendent au travail et prennent en charge des patients fragiles, les autres reçoivent ou se rendent dans leurs familles. C'est Noël quand même.

JOUR 4 : (SOIT LE SOIR DU 25 DÉCEMBRE)

Entre deux bouchées de bûches ou de saumon (reste de la veille), la médecine du travail puis les membres les plus

éminents de notre direction contactent par téléphone certain·es agent·es concerné·es (aides-soignantes, brancardières, médecins, infirmières, manipulateurs radio, ambulanciers...) qui potentiellement, suite à la prise en charge de ce patient, pourraient être porteurs de ce virus, pour subir un test afin de vérifier une potentielle contamination. Tout·es n'ont pas été contacté·es.

JOUR 5 (DONC LE 26 DÉCEMBRE SI VOUS AVEZ SUIVI)

Certain·es collègues, qui n'ont pas été prévenu·es par la direction, apprennent par voie de presse que le patient dont iels se sont occupé était positif au Covid.

JOUR 6

Isolement pour toutes et tous les collègues et test PCR.

EN RÉSUMÉ

Entre l'entrée de ce patient et l'information donnée à toutes les collègues, se sont écoulés au minimum 5 jours. **CINQ jours** durant lesquels, les collègues auraient pu contaminer leurs proches (peut-être fragiles), leurs collègues, leurs patient·es. **CINQ jours** durant lesquels la direction était au courant du statut positif du patient et du risque qu'il soit porteur du variant. **CINQ jours** durant lesquels la région tourangelle aurait pu être le théâtre d'une contamination à cette nouvelle souche du Covid.

Par conséquent, nous sommes très amers quant à la notion de réactivité dont s'est vantée notre direction dans certains journaux. Peut-être a-t-elle affronté un virus de réunionite ? Mais par rapport au COVID, elle n'a tout simplement pas jugé bon d'avertir tout·es les collègues des risques encourus, les a mis·es en danger par manque d'informations, ainsi que toutes les personnes côtoyées.



Gouvernement, direction du CHU, mêmes préoccupations

CPU LE NOUVEAU POUDLARD DU COMMENT LA MUTUALISATION DES MOYENS S'EXPÉRIMENTE DANS L'OMBRE AVANT LE NOUVEL ORDRE DU NHT 2026.

Il était une fois dans le monde merveilleux de la psychiatrie, un lieu où il régnait une ambiance sereine. Le personnel infirmier s'auto remplaçait depuis le printemps dernier face aux arrêts nombreux, dans l'épuisement et le ras le bol quasi général. Leur chef de service les félicitait devant tant de dévouement et la direction noyait le poisson à travers des calculs d'heures par poste dignes d'un prix Nobel.

Mais la rentrée arriva avec la fermeture du CAC (Centre d'Accueil et de Crise aux urgences psy de Trousseau) apportant son lot de charge de travail. Le chef de pôle déclarant même « la CPU a un rôle d'accueil important et sera plus sollicitée suite à la fermeture du CAC ». Comme un écho à la psy B, on leur expliquait que la violence était ordinaire en psychiatrie alors que la récurrence d'évènements violents augmentait et que les équipes ne se sentaient pas soutenues par leur hiérarchie ni par les médecins.

Or nous réaffirmons que la survenue de passages à l'acte en psychiatrie, et les conséquences graves qu'ils peuvent avoir sur les soignant-es, sont extrêmement dépendantes des effectifs et des pratiques soignantes.

L'activation du plan blanc a permis à la hiérarchie de poursuivre les auto-remplacements. Les agent-es commençaient à cumuler CA, RTT, Fe et autres repos sans avoir de perspective pour les poser avant la fin de l'année.

Pour rappel, même en plan blanc le rappel à domicile est interdit et le plan blanc n'est pas « la coupe de feu » pour les cadres (cf l'écho des fourmis novembre 2020)

Devant tant de pression, les agents nous ont appelé pour alerter de la situation. Mais le terrain de jeu doit être respecté et basé sur la confiance et le respect des règles.

Quand une équipe souffre, ne doit-on pas être à son écoute et faire preuve de bienveillance en cherchant des solutions extérieures (solliciter la direction pour trouver des solutions de remplacements) plutôt que d'appuyer sur les équipes en place, au bord du burn-out pour certain-es ?

Alors que rien ne se passait début décembre et juste avant une HIM (réunion syndicale) pour les équipes, un tour de passe-passe magistral a eu lieu.

« Celui dont on ne doit pas prononcer le nom » décida de fermer 12 lits au sein de l'unité B et d'un coup de poudre de cheminette, les jours de repos furent posés et les agents remplacèrent à nouveau.

SUD dénonce les Fermetures de lit qui créent une mutualisation des moyens humains au détriment de la capacité à accueillir et accompagner les patient-es qui en ont besoin. La spécificité de la prise en charge en psychiatrie nécessite un système de référent-es pour la qualité des accompagnements. La sectorisation est menacée faute de suffisamment de lits disponibles.

Ce changement permanent dans les prises en charges peut créer des tensions chez les patient-es. Chez les soignant-es, à long terme, une perte de motivation est aussi le risque avec un manque d'investissement qui peut aller jusqu'au burn out, comme cela arrive actuellement en Psy B.

Au CTE du 14 décembre 2020, la direction a répondu, malgré les arrêts, que l'effectif infirmier était de 3 soignant-es pour 24 patient-es, ce qui permettait de maintenir la sécurité et la qualité des soins.

Pour les collègues présent-es, ces effectifs sont insuffisants et les mettent bien souvent dans des situations à risque.

Les lits sont réapparus au 4 janvier, laissant les équipes très inquiètes sur les prises en charges à venir.

C'est dans cette ambiance sereine et détendue que les soignant-es de la CPU ont débuté l'année.

Prochainement ! Tournoi de QUIDDITCH pour savoir qui aura le plus de lits dispo !



Pour Info et rappel : Le collectif psy du CHU de Tours s'est constitué pour fédérer tous les collègues de psychiatrie autour des revendications telles que l'augmentation des effectifs et la qualité des soins. Beaucoup de soignant-es en font déjà partie, alors n'hésitez pas à le rejoindre.

LOGICIEL HUBLO, OHÉ, DU BATEAU !!! RETOUR DANS LE MONDE DE THALASSA*

Nous connaissons depuis longtemps l'affection de notre direction pour les termes nautiques ou piscicoles. Du fameux vivier, vide la plupart du temps d'ailleurs, à la comparaison des collègues à un banc de poissons durant la première vague. Nous voici maintenant confronté-es à la déferlante des quarantièmes rugissants. Car à peine la deuxième vague se termine, que la « troisième », tels les rouleaux de la mer en furie, est déjà là.

Relégué-es en fond de cale, Whoogeuses et Whoogeurs, la direction nous présente ou pas les nouveaux Hublo « sans T » ou « santé ». Doit-on y voir une énième métaphore maritime ? Peut-être !



Durant cette période de Vendée globe, notre direction présenterait-elle un léger fétichisme pour le choix des applications pour le CHU ? Quand on sait ce qu'a

représenté le financement des heures Whoog sur l'année 2019, à savoir 27 équivalents temps plein ! Nous espérons que les hublo(ts) ne vont pas achever le sabordage financier du budget du CHU.

CE NOUVEAU HUBLO CHANGE LA DONNE.

En premier lieu, en s'inscrivant sur cette plateforme, on est mis-e d'office d'astreinte toute l'année, en étant rappelable au dernier moment en cas d'absentéisme de dernière minute. C'est à chacune et chacun, par une manœuvre de doubles clics de se définir « indisponible ».

En second lieu, en laissant à la direction une visibilité sur nos disponibilités, cette dernière entre directement dans nos vies privées !

Nous savons que bien que nous ne sommes pas assez payé-es pour naviguer dans nos vies comme bon nous semble, et que ce système d'auto-remplacement permet d'arrondir les fins de mois. Mais attention, en participant à ce système, cela donne de l'eau au moulin de la direction, qui profite de s'engouffrer dans les cinquantièmes hurlants pour noyer le poisson, et nous faire croire qu'elle n'arrive pas à recruter !

En attendant refusons de voir sombrer le navire hôpital, et continuons de lutter pour maintenir le cap : des moyens, des lits, du personnel pour l'hôpital public.

Sur ce, comme disait feu Georges Pernoud « Bon Vent »!

*Thalassa signifie mer ou océan en grec ancien

INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT DANS LA FPH... FAUSSE BONNE NOUVELLE ?

A partir du 1^{er} Janvier 2021, une indemnité de fin de contrat de droit public peut être versée sous conditions, si l'employeur ne renouvelle pas le contrat.

Parmi ces conditions, le CDD doit être inférieur ou égal à 1 an. Ce montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent



pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus. Cette indemnité doit être versé au plus tard 1 mois après le terme du contrat.

Mais attention ! L'agent-e n'a pas le droit à cette prime si :

- ◆ Si l'agent-e rompt son contrat (démission ou licenciement avant la fin du contrat)
- ◆ Si l'agent-e refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- ◆ Si le contrat est immédiatement renouvelé (en CDD)
- ◆ Si l'agent-e est nommé-e stagiaire

Pour SUD, ce nouveau décret va inciter nos directions (et les autres fonctions publiques) à proposer des CDI plutôt que de titulariser. En sachant que les contractuel-les sont moins bien rémunéré-es que des titulaires à emploi équivalent. Ce qui signifie donc encore plus de précarisation, et de destruction du statut de la fonction publique.

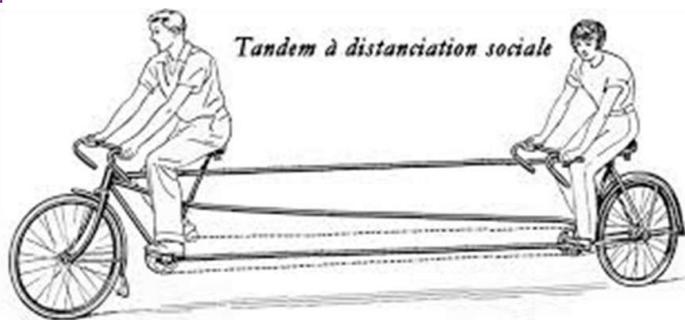
FORFAIT MOBILITÉ DURABLE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Enfin un décret qui peut bénéficier aux agent-es... mais qui est passé entre les mailles du filet de la direction. Ce décret 2020-1554 du 9 décembre 2020 prévoit un forfait annuel de 200 euros pour les agents venant régulièrement au travail en vélo, vélo électrique ou en covoiturage.

Au CTE de décembre, SUD s'est permis de le signaler et de demander quand ça allait être mis en place au CHU. Notre direction « l'ignorait » ?!? C'est sûr, ce qui pourrait être à l'avantage des collègues ne doit peut-être pas se savoir.

Nous pardonnons cette omission, ça doit être la faute à COVID.

Le forfait est versé au prorata du temps de travail, tout comme les jours nécessaires à son octroi. Les agent-es à temps plein doivent certifier au minimum 100 trajets par an en vélo (électrique ou non) et/ou en covoiturage (ça fonctionne si on alterne les deux). Exemple : il fait beau



pendant 60 jours je viens en vélo, 40 jours en covoiturage les jours moins beaux ; soit un total de 100 jours modulables.

Ce forfait durable mobilité durable ne peut pas être cumulé, ni alterné, avec les remboursements partiels des abonnements de transports en commun (n'oubliez pas d'envoyer vos justificatifs, sinon la direction ne verse plus rien, et sans prévenir.

Si vous avez des questions comme d'habitude nous sommes toujours là !

Pour en faire la demande, des formulaires sont en ligne sur intranet, ou sinon demandez-le à votre encadrement.

On aurait pu bénéficier de cette prime pour 2020 comme stipulé sur la note de service sortie le 5 janvier 2021, mais pour cela il fallait que les demandes aient été faites avant la parution de cette note ?!? Comment faire la demande sans avoir eu l'information ?

Attention, pour toute demande il faut fournir la « fiche agent » issue de Chronotime. Cette fiche doit être signée par l'encadrement.

Enfin bref, n'hésitons plus, ressortons nos bicyclettes et faisons chauffer les boyaux ! Un petit coup de pédale pour nous, mais un grand ouf pour la planète.

DOSSIERS CGOS 2021 POUR LES AGENTS DE LA FPH

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

Depuis décembre, il est possible de constituer votre dossier 2021.

Comment s'y prendre ? Cette démarche se fait en ligne sur le site du CGOS dans votre espace agent.

Tout agent disposant d'un numéro C.G.O.S peut saisir son dossier en ligne sur son espace agent.

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. Vérifiez les et modifiez les ou complétez les si nécessaire.

Selon votre situation, des documents justificatifs peuvent vous être 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.

Quand vous avez tout renseigné 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.

Votre délégation régionale traitera votre dossier. Une fois qu'elle aura terminé, vous pourrez le voir dans votre espace agent. Le nouveau Quotient Familial (QF) apparaîtra en haut à gauche.



SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE, UNE 1^{ÈRE} ETAPE FRANCHIE MAIS LE COMPTE N'Y EST PAS ! C'EST BIEN L'ABROGATION QUI EST NÉCESSAIRE !

Les décrets relatifs à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certain-es salarié-es sont sortis début janvier 2021.

Ils concernent tous les agent-es publics donc les titulaires et contractuel-les, pour une période allant du 9 janvier au 31 mars 2021, pour tous congés maladie en lien avec le covid-19 (contamination, isolement, personnels à risque).

Important : pour pouvoir bénéficier de la suspension du jour de carence dans la FPH, il faut déclarer votre arrêt sur <https://declare.ameli.fr/>, et fournir cette déclaration à la direction.

Cette suspension était demandée depuis longtemps par les organisations syndicales et les salarié-es mobilisé-es. Le jour de carence est une mesure injuste et contre-productive.

Mais ce n'est hélas qu'une suspension et pour une période limitée au 31 mars 2021. SUD et Solidaires continuent de revendiquer son abrogation pure et simple ainsi que sa rétroactivité car l'épidémie perdure et ne sera pas jugulée



rapidement et de nombreux et nombreuses agent-es ont déjà été arrêté-es pour cette raison et continueront de l'être.

La même disposition est prévue pour le secteur privé.

C'est désormais vers une abrogation pure et simple pour l'ensemble des salarié-es du privé et agent-es du public que le gouvernement doit aller.

LES POILUS DU (FAUX) TROU DE LA SÉCU

Alors que de nombreux-es collègues ont manifesté contre l'attribution de médailles en juin dernier lors d'une mobilisation sans précédent, résultat d'une contestation face au mépris de nos dirigeant-es, des personnalités ont été élevées au rang de chevalier de la légion d'honneur.



Pour rappel, cet ordre a été institué par Bonaparte pour récompenser les élites et la bravoure militaire. Donc nous sommes encore dans la comparaison entre une crise sanitaire et une guerre, qui aurait pu être mieux gérée si on n'avait pas détruit au fur et à mesure des années l'arme

principale de défense : un hôpital en bonne santé.

De cette médaille, nous n'en voulions pas. Mais curieusement, certain-es n'ont pas refusé, et pas celles et ceux que l'on pourrait croire. Demain vous pourrez peut-être identifier les lauréat-es (qui soi-disant le valent bien) grâce à une petite épinglette (un pin's pour les anglophones) sur leur veston.

Donc un pin's pour remercier les « valeureux soldats » du soin envoyés au front Covid sans armement. Pourtant dans la liste, certain-es n'ont vu le front que de loin quand d'autres ont géré la pénurie de très près. Si près que les rationnements ont mis les hospitalier-es en danger face au virus (manque de masques, de surblouses, de gants, de SHA...). Mais on le sait bien, un pin's ne tient pas sur une surblouse en sac poubelle.

Aucune médaille ne sauvera la vie de personne, en revanche un hôpital et un personnel en bonne santé oui !!!

Aides-soignantes, infirmières, brancardières, ambulancières, administratives, techniques, etc... c'est ensemble que nous affrontons cette crise, c'est ensemble que nous pouvons faire changer les choses. Non pas avec des décorations. La plus belle des médailles serait d'avoir des moyens humains et financiers pour l'hôpital public.

DES MOTS ET DU VIDE

On les attendait, on les a. Comme chaque début d'année on tremble d'impatience, la tension monte en nous, le sommeil ne vient plus la nuit, on devient irascibles avec nos proches, nos plats préférés perdent leur goût (attention ça peut aussi être un symptôme du COVID), on se réfugie dans de vieilles séries-doudous des années 90, on ne sort plus de chez nous, on commence à perdre nos cheveux... L'attente est insoutenable, mais enfin ils sont là !!! Les vœux de notre directrice générale. On n'arrive pas à faire avec, et en même temps on ne peut pas faire sans. On s'est plongé dedans comme il se doit, extase, osmose, nirvana, tout est là.



Chers Tous, comme l'écrit notre Chère Direction, nous rajouterons Chères Toutes (rappelons que dans notre établissement nous sommes très majoritairement des femmes), c'est ainsi que débute la traditionnelle lettre des vœux adressée à tou·tes les agent·es du CHU par notre directrice générale.

Cette année encore, nous allons nous attarder sur le décryptage de ces propos, tellement dégoulinants d'amour et de bienveillance que la nausée nous guette à chaque phrase.

Tout d'abord ce tout premier mot : « chers », est-ce anodin que ce terme exprime également un aspect financier ? Pouvons-nous penser qu'au travers de ce mot, la direction note plutôt le coût faramineux de la crise et cela notamment au travers du principal poste de dépenses de l'établissement : le personnel ?

Oui ce personnel « cher », dont il faut payer les heures supplémentaires majorées ou à qui il faut distribuer des primes. Ce personnel « cher » qui demande toujours plus de collègues (et cela coûte a priori trop cher pour notre direction). Ce personnel « cher » qui fait cruellement défaut car contractuel et payé si peu cher qu'il ne veut plus venir travailler à l'hôpital dans des conditions désastreuses.

Hou là, là, vous allez nous dire que cet article va être très long, tant il y a déjà à dire sur ce premier mot. ! Non, rassurez-vous, nous n'allons pas analyser tout ce texte si

finement, ce serait lui donner une importance qu'il ne mérite vraiment pas. La forme reste inchangée et le fond est toujours aussi vide de sens que les autres années.

Malheureusement, cette crise a effectivement mis à mal le ciment de notre société et ce satané virus a mis en lumière les insuffisances du système hospitalier. Incapacité à pouvoir accueillir tou·tes les patient·es faute de lits, de moyens et de personnel. Obligation de confiner les populations pour ne pas saturer voir faire exploser le système de santé qui a tellement souffert d'année de restriction.

Ce courrier se termine par une accumulation, ô combien sentimentale (le mouchoir n'était pas loin !), que nous citons pour celles et ceux qui n'ont pas pu aller jusqu'au bout : « *que ces fêtes apaisent, apportent de la chaleur, de l'amour, de l'amitié et de l'humour à chacun d'entre nous...* »

Nous ignorons si ces fêtes ont pu apaiser les collègues entre deux tests PCR. Pour la chaleur, elle était là, mais parfois due à de la fièvre. Bien sur il y a l'amour du travail bien fait et de l'amitié à chaque changement d'équipe, car les collègues étant bien présent·es. Et l'humour, noir, de se dire que cette nouvelle année aura du mal à être plus pénible que la précédente, car cette fois-ci au moins, on devrait avoir des masques en quantité suffisante.

En attendant, les « veut » de SUD pour 2021. On veut des lits, on veut des collègues, on veut des moyens, on veut des augmentations.

EVALUATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPH, CE QUI CHANGE EN 2021

C'est un des changements majeurs qui arrive en 2021 dans la FPH : la fin de la notation annuelle remplacée par l'entretien professionnel. Un des symboles de la Fonction Publique à la mode « Start-up Nation », où le pire des entreprises du privé s'invite de force. Sans défendre outre-mesure le modèle de feu la notation, celle-ci avec ses 5 critères définis passerait aujourd'hui pour le top de l'objectivité, comparée à l'abysse de subjectivité et de partialité de l'entretien professionnel chargé soi-disant « d'apprécier la valeur professionnelle des agents ».

C'est [la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019](#) qui a imposé le changement de la notation vers l'évaluation. Et le [décret n°2020-719 du 12 juin 2020](#) qui en définit les détails. La [note de la DGOS n°206 du 18 novembre 2020](#) complète les nouvelles règles.

Voyons ensemble les changements et les nouvelles règles qui doivent s'appliquer dès les entretiens de 2021.

ORGANISATION DE L'ENTRETIEN

L'entretien professionnel nouvelle version reste annuel. Il concerne uniquement les agents titulaires.

Il est obligatoire (selon l'interprétation des décrets par la DGOS), et le gouvernement affirme que le refus de participer constitue un motif de sanction disciplinaire!

C'est le supérieur hiérarchique direct de l'agent qui mène l'entretien. Dans le cas où l'agent n'a pas de supérieur hiérarchique, c'est le chef d'établissement (ou son ou sa représentant-e). Il est interdit que plusieurs personnes participent en tant qu'évaluateur à l'entretien.

Une convocation doit être remise à l'agent au moins 8 jours à l'avance. Elle doit être accompagnée de la fiche de poste de l'agent. De plus, doit être fournie la « fiche d'entretien professionnel », à savoir le modèle de compte-rendu défini dans chaque établissement.

LE DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien doit permettre d'évaluer la qualité professionnelle de l'agent. En particulier, le but est de faire le bilan dans l'atteinte des objectifs (collectifs ou individuels) fixés l'année précédente, et d'en fixer des nouveaux pour l'année suivante. Ils doivent normalement être limités à 5 par an.

Chaque établissement doit fixer ses propres critères et barèmes pour évaluer.

De plus, l'entretien doit (article 4 du décret) aborder la manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle, les perspectives d'évolution (missions, affectation, mobilité, promotion), les perspectives de missions d'encadrement, et

les besoins de formations (l'entretien de formation peut se faire à la suite mais doit être distinct).

LE COMPTE-RENDU DE L'ENTRETIEN

Chaque entretien doit aboutir à un compte-rendu. Ça doit se passer en deux temps :

- ♦ La communication : dans un délai de 30 jours l'évaluateur envoie son compte-rendu à l'agent. Nous avons 15 jours pour noter nos remarques et corrections et le renvoyer à la direction (sans le signer). La direction le signe et peut aussi ajouter ses observations.
- ♦ La notification : le compte-rendu revient dans un deuxième temps à l'agent qui doit le signer, même en cas de désaccord avec le contenu. La signature est obligatoire pour pouvoir contester par la suite.

CONTESTER SON ÉVALUATION

La contestation se fait aussi en deux temps :

- ♦ Dans les 15 jours après la notification un agent peut envoyer un courrier à la direction pour informer de son souhait de contester le compte-rendu. La direction a 15 jours pour répondre. Cette démarche est obligatoire pour pouvoir saisir la CAP.
- ♦ En cas de refus, l'agent dispose de 30 jours pour saisir la CAP (Commission Administrative Paritaire). Celle-ci rendra un avis, et c'est au final la direction qui prendra la décision finale de modifier ou non l'évaluation.

Il est aussi possible de contester l'évaluation au tribunal administratif.

En attendant la suite, à savoir comment l'évaluation va impacter la prime, bon courage dans notre hôpital entreprise.

A ce sujet, l'analyse de SUD reste identique (voire se renforce) : ce contrôle des agent-es est calqué sur le fonctionnement de l'entreprise privée. Malgré ses airs scientifiques (la science dure du management ah ah !!!) et de bons sens, c'est le domaine de la subjectivité et de l'interpersonnel. Baser l'évaluation du travail d'un-e agent-e sur ce type de procédé revient automatiquement à mettre en place un système à la fois inefficace pour les objectifs qu'il prétend atteindre (améliorer par le contrôle la qualité du travail réalisé), mais en plus dangereux dans la mesure où il renforce et fait reposer les interactions professionnelles sur les relations interpersonnelles et d'équipe. Or, à part un DRH, peu de personnes peuvent ignorer que n'importe quel groupe humain fonctionne à l'affectif (positif et négatif), et que les subjectivités de chacun-e seront livrées en pâture dans le mécanisme de l'entretien professionnel, version libérale, dans un système où quoi qu'il arrive, les supérieur-es hiérarchiques ont toujours raison. Alors tant mieux pour toi si ça se passe bien avec ton ou ta chef-fe. Dans le cas contraire...



ELECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LES PETITES ENTREPRISES, ASSOCIATIONS ET PARTICULIERS EMPLOYEURS DU 22 MARS AU 4 AVRIL FAITES VOTER SUD/SOLIDAIRES A VOS AMI-ES, VOTRE FAMILLE

Parlez-en autour de vous !!!



Du 22 mars au 4 avril auront lieu les élections professionnelles pour les salarié-es des très petites entreprises (TPE), de très petites associations (TPA) ou à domicile.

Dans chaque région, seront élu-es 10 représentant-es syndicaux qui représenteront les salarié-es face aux employeurs dans des

Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI). Ces élections comptent également pour la représentation syndicale dans les branches professionnelles et les conseils de prud'hommes.

Nous connaissons toutes et tous autour de nous des électeurs et électrices, dans la famille, chez les ami-es, l'assistante maternelle, le coiffeur, la boulangère, la dépanneuse, le musicien, la prof de musique, etc...

Alors pas d'hésitation, faisons de la pub pour SUD/Solidaires !

C'EST QUI SUD/SOLIDAIRES ?

Solidaires, c'est le regroupement des syndicats SUD du rail, de la santé, du social, de l'animation, de l'éducation, des associations, des PTT et des syndicats Solidaires comme les impôts, les Douanes, les étudiant-es, etc....

POURQUOI VOTER SOLIDAIRES ?

Ne pas perdre sa vie à la gagner : Les organisations du travail sont de plus en plus violentes et les employeurs nient ou banalisent les dégâts humains engendrés. La crise sanitaire covid a montré que les « premier-es de corvées » étaient en « première ligne » au mépris de leur santé. Produits toxiques, travaux dangereux, travail de nuit et du dimanche, pressions managériales..., SUD/Solidaires lutte au quotidien, pour empêcher la casse, améliorer les conditions de travail, gagner de nouveaux droits.

Un syndicat solidaire et unitaire : Il existe plusieurs syndicats. C'est normal, c'est la démocratie ! La diversité d'opinion est une richesse qui sert l'intérêt collectif. Les syndicats doivent s'unir pour être plus forts et imposer des avancées sociales.

Dans ces secteurs où le droit syndical est quasi inexistant, SUD/Solidaires, avec ses permanences juridiques, ses conseiller-es des salarié-es, ses défenseurs prud'homaux et,

pendant l'épidémie de coronavirus, son numéro vert permet aux salarié-es d'être assisté-es face aux patrons et d'être défendu-es.

Pour SUD/Solidaires, l'égalité femmes/hommes est une priorité : 24 % de salaire en moins pour les femmes : les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent, sur les salaires et les pensions, mais aussi pour les temps partiels subis qui compliquent le quotidien des femmes (horaires hâchés, transports, garde des enfants...). SUD/Solidaires exige le respect des droits des femmes et la liberté de choisir.

Un syndicalisme de lutte : SUD/Solidaires propose un syndicalisme de lutte qui lie défense quotidienne des salarié-es et transformation de la société.

- ♦ Contre les politiques patronales et gouvernementales qui vont à l'encontre des intérêts des salarié-es.
- ♦ Pour des projets alternatifs favorables aux salarié-es quels que soient leur statut ou la taille de leur entreprise, aux chômeurs-euses, aux précaires, aux retraité-es et aux sans-droits.
- ♦ Contre toutes les discriminations, qu'elles soient liées au sexe, à l'orientation sexuelle, à la couleur de peau, à l'origine ou à la religion.
- ♦ Agir localement contre les décisions patronales ou gouvernementales ne peut suffire si on ne s'attaque pas à leurs causes. SUD/ Solidaires permet de faire le lien entre ce qu'on vit au travail au quotidien et une mondialisation libérale et financière exploitant les salarié-es et détruisant la planète.

Nos candidat-es, en région Centre Val de Loire

Simon BURY, tailleur sur pierre.

Anita GUILLEMIN, pharmacienne.

Thierry JOLIVET, employé à domicile

Béatrice ROLLAND de RAVEL, assistante maternelle.

Stéphane LIGER, régisseur général.

Chantal COQUELET, chargée de production.

Qamar SHER, serveur.

Rosineia CASTILHO DA SILVA, aide ménagère.

Nicolas SOCHAS, régisseur général.

Aline DANNAPPE, formatrice éducatrice populaire

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

BELLAH Jamal		75579	JOLYET Valérie		73762
	UCPA			Imagerie Bretonneau	
BENHARRAT Afif		72727	MERLET Sandra		78827
	UCPA			Neuro-chir Bretonneau	
BOUCHET Thierry		71564	METAIRY Frédéric		73762
	Blanchisserie			SICS Radio	
BULIAN Mario		72077	MONGAULT Charlie		71638
	Service électrique Trousseau			Psy B rdc	
BRUNET Charlène		73762	NIQUET Pascal		77836
	UDTA			Logistique hôtelière	
CHOUPEAUX Véronique		78727	PAPIN Philippe		78417
	Pharmacie Trousseau			Pôle anesthésie réa Trousseau	
COGNARD Marie Laure		74289	PARCE Céline		78755
	ORL Bretonneau			Vaguemestre	
COGNEE Cécile		70664	PINEAU Samantha		73540
	Neuro Bretonneau			Brancardage Bretonneau	
COQUEREAU Isabelle		78128	POTTIER Thierry		73794
	Dermato A			Sureté accueil Bretonneau	
COUPET Isabelle		70664	POUJOL Anthony		73762
	Psychiatrie D			Logistique hôtelière	
DAMAS Alexis		75974	PRINTANIER Emilie		78129
	Unité EMLA			Dermato C	
DEBON Christophe		74678	SEGUIN Damien		73762
	Chambre funéraire Trousseau			SICS nuit Bretonneau	
DENIZOT Corinne		71389	SILNIQUE Stéphanie		70637
	UMUH-Onco (nuit)			CPTS Psy A	
FERNANDES Olivier		72727	TURPIN Joël		73828
	UCPA Trousseau			CPU Ado	
GADRAT Nicolas		75730			
	Manutention Trousseau				
GALMARD Julie		73785			
	Pneumologie				
GARNIER Anita		79000			
	Urgences Trousseau (nuit)				
GERMAIN Michèle		73762			
	Consultations Trousseau				
GIRARD Marie-José		74289			
	ORL Bretonneau (nuit)				
GOUMARD Cédric		76000			
	Sécurité Trousseau				
GUESNIER Maryse		73762			
	Cancérologie-Curiethérapie				
GUILBERT Marie-Christine		78827			
	Neuro-chir Bretonneau				
HAMEAU Sébastien		76921			
	Neuro-chir Bretonneau (nuit)				



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

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

AU THEATRE CE SOIR

« Communication autour d'une vaccination »

D'après *Le Noël des sous-doués confinés*, produit par « Sus aux sceptiques ! »

Mme De syndiquée : Salut toi, meilleure année, bonne santé !

Mme Naïve de l'étonnée : *Salama, tratry ny taona ary salama tsara!*

Mme De Syndiquée : Euh..... à tes souhaits, pour la bonne santé, c'est mal barré !

Mme Naïve de l'étonnée : Mais non, je te souhaite la bonne année en malgache ! J'ai pris des bonnes résolutions ! Je me suis mise aux cours en ligne.

Mme De Syndiquée : Ah oui, les cours gracieusement offerts par notre direction ! Quelle bonté ! Ce sont les enfants qui vont être contents. Eux qui s'attendaient à un spectacle de Noël, vont se voir offrir des cours de rattrapage de mathématiques.

Mme Naïve de l'étonnée : Bah, c'est pas plus mal. Avec le confinement de l'année passée beaucoup ont pris du retard sur leurs apprentissages. Et puis pour les premières de la classe, y a toujours des cours de ukulélé ou de yoga. C'est quand même mieux qu'un jouet en plastique « made in China ». Non ?

Mme De Syndiquée : C'est pas faux. Et pour les parents, y a même des cours sur comment comprendre les procédés de persuasion. Ca va nous aider à mieux percevoir à quel point on peut être manipulée par nos supérieures hiérarchiques.

Mme Naïve de l'étonnée : Et ca y est, t'es repartie ! C'est la nouvelle année, tu ne peux pas être un peu moins belliqueuse ? Faut être positive, partir du bon pied, parce que cette année 2021, va falloir se serrer les coudes.

Mme De Syndiquée : Solidaires, c'est le mot.

Mme Naïve de l'étonnée : Oui, et en tous cas, on peut compter sur Mme la directrice pour montrer le bon exemple. Première à se faire vacciner !

Mme De Syndiquée : Bah ça, on a compris qu'il fallait se faire vacciner. on n'a pas besoin d'une leçon, d'un tuto, ni même d'un coup de com.

Mme Naïve de l'étonnée : Rho, t'es mauvaise langue. Faut prendre soin de nos personnes âgées, comme de nos soignantes.

Mme De Syndiquée : Ça j'avais compris, on a besoin de nos anciennes pleines de sagesse (?!), et surtout de nos soignantes (ou toutes les autres travailleuses de l'hôpital). Manquerait plus qu'elles ne soient plus présentes auprès des patientes. Parce qu'on a bien compris le choix de prioriser les soignantes, c'est aussi pour continuer à faire tourner l'hôpital, et non simplement par bienveillance, pour prendre soin d'elles... Qui veut aller loin, vaccine sa monture !