

# des fourmis



## Échos des Établissements

IDEF, CHIC, Luynes, ADAPEI, Loches, Arc en Ciel, CHU, La Boisnière, ADSE, Verdier

•  
**MOBILISATION DU MÉDICO-SOCIAL** p. 7

•  
**ENTRETIEN PRO DANS LA FPH** p. 8

•  
**ELECTIONS DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES** p. 9

•  
**SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE POUR COVID** p. 11

•  
**INDEMNITÉS FIN DE CONTRAT FPH** p. 11

## POUR UNE ANNÉE 2021 SANS DÉCEPTION

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 dans nos secteurs.

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 tragédie de la pénurie de masques et matériel de protection l'année dernière, voici la saison 2 sur le plan massif de vaccination.

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, sociales, féministes, antiracistes, anticapitalistes et écologistes (entre autres...).

**ALORS POUR 2021, QU'ON SOIT FOURMI VACCINÉE OU NON, CONTRE LE COVID OU LES DÉSIILLUSIONS, ON NE LÂCHE RIEN !!! UNISSONS-NOUS. SEUL-ES ON NE PEUT RIEN, ENSEMBLE ON PEUT TOUT !!!**

## SUD santé sociaux 37

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

### Téléphones

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

### internet

Mail: [sudsantesociaux37@gmail.com](mailto:sudsantesociaux37@gmail.com)  
Site : <http://sudsantesociaux37.org>



## TENSION ET ÉVALUATIONS A L'ADSE

Dans cette période marquée par le Covid et ses conséquences, les salarié-es sont présent-es sur le terrain et font perdurer l'activité. Pour les hébergements, ils et elles permettent que les enfants accueillis continuent de l'être et de bénéficier de la présence attentive et bienveillante des professionnel-les.

En Milieu Ouvert, à la différence du premier confinement, les professionnel-les assurent les accompagnements et prises en charge des familles et de leurs enfants, faisant perdurer les rencontres au service et aux domiciles et le travail engagé.

**il aura fallu un certain délai avant que ne s'organise un protocole approprié, en particulier pour le milieu ouvert, afin que chacune se sente reconnue et s'appuie sur un cadre d'intervention prenant en compte la situation sanitaire particulière.**

Un certain nombre de chefs de services éducatifs du milieu ouvert ont d'ailleurs exprimé leurs regrets que leurs propositions d'aménagement du travail n'aient pas été retenues dans un premier temps. Il a fallu aborder le sujet en CSE extraordinaire pour que des solutions soient trouvées afin que les personnels soient entendus.

Depuis la réorganisation des services de l'association, que ce soit au Pôle Milieu Ouvert ou au Pôle Hébergement, chacun-e peut constater que les décisions sont descendantes et que les difficultés exprimées sur le terrain sont régulièrement ramenées à des difficultés individuelles. Cette orientation ou ce choix de fonctionnement est en adéquation avec les politiques nationales qui calquent dans notre secteur des techniques employées dans les grandes entreprises. **Le but est de faire taire les revendications collectives et le mal-être en les ramenant à des problèmes de responsabilité et de compétences individuelles**, en les réduisant souvent à des questions psychologiques singulières. Chez SUD, nous sommes très attentif-ves à ces glissements et tentons de les identifier pour les combattre.



### DÉCEMBRE, MOIS DES ÉVALUATIONS

Le mois de décembre est marqué par la mise en œuvre de l'évaluation interne sur le pôle Milieu Ouvert et d'une évaluation externe pour le service d'investigation. Notre vigilance sera de mise pour que les échanges et l'investissement des personnels dans ce cadre servent à une évolution favorable du travail avec les familles et non à une rentabilisation des actes des professionnel-les.

Au DAEMNA, les mineur-es non accompagné-es sont moins nombreux-ses. Si cela peut inquiéter quant à la suite pour ce service qui est financé de manière expérimentale suite à un appel à projet spécifique par le Conseil Départemental, les conditions actuelles permettent aux professionnel-les d'avoir le temps de proposer un accompagnement plus complet et donc plus satisfaisant aux jeunes accueilli-es.

Dans les services administratifs du Milieu Ouvert et du siège, la souffrance est palpable. Les collègues interpellent sur la surcharge de travail et la difficulté à obtenir des remplacements durant les périodes de congés.

**La déléguée syndicale SUD a entrepris, avec cette nouvelle année, de rédiger un Echo de la Sauvegarde pour informer et communiquer avec l'ensemble des salarié-es de l'association. Les premiers retours sont très positifs de la part des salarié-es.**

## EXPLOSION À LA BOISNIÈRE

Depuis trois décennies nous en avons vu défiler des "capitaines" aux commandes du "navire Boisnière" (métaphore du président administrateur unique actuel). Pas moins de 4 DG, 12 directeur-rices, 2 directrices adjointes et on fait l'impasse sur le nombre de chef-fes de service.

Ce petit historique pourrait être juste informatif mais aujourd'hui il met en exergue un constat amer. En 30 ans, jamais nous n'avons vécu un climat social aussi délétère au niveau du Pôle Enfance. Certes, par le passé, le Pôle Adultes a lui aussi traversé quelques tempêtes mais aujourd'hui "la dérive" est plus que menaçante.

Depuis l'arrivée (début 2020) de la nouvelle direction du Pôle Enfance (1ère expérience de directrice) les heurts s'accroissent, tant sur le plan managérial qu'institutionnel.

Combien de temps encore la Direction d'Association (DG) va t'elle arrondir les

angles d'achoppements de son ex-collaboratrice de l'ADAPEI (ancienne cheffe de service formée et recrutée par l'actuel DG).

Le turn-over est impressionnant, toutes professions confondues : médecins, psychologues, éducateur-rices, psychomotricienne... et pas moins de 3 chefs de service en moins d'un 1 an ! Et que l'on ne s'y trompe pas, il s'agit principalement d'incompatibilités (qualification modérée pour éviter la diffamation!).

**une pétition signée par plus 100 employé-es a été envoyée à nos décideurs et financeur pour les alerter sur la situation (sans compter les salariés qui soutiennent cette action mais hésitent à signer par peur de représailles).**

En conclusion métaphorique (figure de style chère à notre Président M. Debrantes) la direction du Pôle Enfance a additionné les différents ingrédients d'un cocktail Molotov, le syndicat SUD soutenu par la CGT et le CSE ont allumé la mèche. **A quand le BOUM !!!**



## CREATION D'UN NOUVEAU CLUB D'AVIRON EN PAYS LOCHOIS

Bien qu'éloigné de la rivière Indre, l'EHPAD de Puygibault s'est doté mi-octobre d'une équipe d'aviron. Chacun sait que ce sport propulse « macronement » (Manuel lement) sur des cours d'eau parfois bien tumultueux, embarcation en tout genre, à l'aide de rame créant ainsi sa propre énergie.

Embarqué-es malgré les gestes barrières scrupuleusement respectés, dans le tumulte de l'épidémie 50% des athlètes mis sur la rive pour contamination, les tenues « coton-tige » ne suffiraient-elles pas à protéger ?

Des rames il en fallut, quand au 15 octobre, 3 résidents allaient ouvrir le funeste bal du cluster.

De l'énergie il en fut puisée, demandée et trouvée auprès des agent-es restant-es en service, quelque 80% de la population de l'EHPAD touché en moins d'un mois.

### Jusqu'à 184 cas positifs qui transformèrent le lieu de vie en service de médecine.

Et la réserve sanitaire nous direz-vous ? Elle ne servit qu'à éponger les arrêts, allant jusqu'à mettre en difficulté les élèves de l'IFSI d'Amboise, baptême du feu, de l'eau, comment ne pas boire la tasse !



Puisse cette expérience ne pas les rebuter définitivement !

Aucun podium à l'arrivée, si ce n'est des articles frileux et erronés dans la presse locale, amoindissant les faits, réduisant les chiffres, rassurant faussement les autochtones.

### Langue de bois de l'ARS, qui indigna, et on le comprend, le personnel immergé dans cette déferlante, ramant chaque jour à cadence plus soutenue.

Comme un déni de crise sanitaire, comme pour rassurer une opinion publique, comme pour soutenir une politique de santé assassine, le personnel hospitalier devait encore une fois RAMER ET RAMER. Sur les Rives de l'Indre, le personnel pagaie aussi depuis les fêtes.

Dérivant à leur tour en eau vive, embarqué-es dans la même galère, iels chevauchent rapides et remous. Souhaitons leur d'être insubmersibles afin d'éviter de troublantes crêpes (toute Chandeleur que ce soit), seuls les masques et les panoplies anti-virus étant fournis, les bouées restant à la charge des soignant-es.

Et espérons pour que l'Indre ne devienne pas la Bérézina !!!

Tous nos vœux d'une meilleure année vous accompagnent en attendant le nouveau raz de marée.

## AU CHIC, BOUILLON DE CULTURE OU BOUILLON DE SÉCURITÉ ?

Généralement en fin d'année, c'est plutôt la saison des topinambours ! En ce début d'hiver, le CHIC Amboise/Château-Renault n'a pas décidé subitement d'investir dans la végétalisation de ses murs ; toujours aucun poireau à l'horizon. Les agents ont eu la surprise de découvrir que des caméras de vidéosurveillance avaient poussé sur le site d'Amboise. La culture hors sol a même tenté de s'étendre jusque dans l'unité parent-enfant HOPE.

Lorsque les services techniques sont venus installer les dites caméras, l'équipe de cette unité n'était pas informée de cette installation et s'y est vigoureusement opposée.

La direction a ensuite reproché aux services techniques de ne pas avoir informé les médecins du service, alors qu'elle aurait dû la mettre à l'ordre du jour de la CME.

Initialement, ce projet d'installation de caméras de vidéosurveillance faisait suite à des dégradations ayant eu lieu sur le parking de l'hôpital, ainsi qu'à des agressions aux urgences. Le projet a été construit avec la gendarmerie pour définir des lieux d'emplacement stratégiques.



### C'est donc à la demande de cette dernière que l'installation de caméras dans l'unité HOPE a été actée pour « éviter les vols d'enfants ».

Qui a des topinambours dans son jardin sait que c'est une culture envahissante. Exactement comme les caméras de vidéosurveillance qui vont prochainement être installées sur le site de Château-Renault. Pour éviter les vols de personnes âgées et de patient-es schizophrènes ?

Cette installation résonne d'autant plus avec le projet de loi de sécurité globale, toujours plus d'outils de surveillance technologique et moins de communication entre les personnes...

Les caméras n'empêchent ni les violences, ni les dégradations. C'est une réponse absurde à l'insécurité que chacun peut ressentir ; cela ne résoudra aucunement le problème de l'acte en lui-même.

En revanche ce qui pourrait participer à éviter ce type de passage à l'acte, c'est de remettre de la relation à la place de ces technologies déshumanisantes ; pour cela, il est nécessaire d'avoir des moyens humains. Il y a un agent de surveillance en poste sur Amboise, pourquoi ne pas en mettre un deuxième ? Pourquoi ne pas embaucher plus d'agents dans les services afin que ceux-ci puissent avoir « le luxe » de prendre en compte la souffrance, la colère des familles et des usager-es qui attendent souvent des heures aux urgences ; bref simplement de faire leur travail !

## A LUYNES, POUR LA NOUVELLE ANNÉE !

### LE PÈRE NOËL APRÈS L'HEURE

Réorganisation des services d'EHPAD ! A ne rien comprendre, après le sous-effectif récurrent depuis des mois, créations de poste JC (journée continue, horaire à définir...) Mais où allons-nous recruter ce personnel ??? Quand on sait que les agents reviennent tout au long de l'année payés en heures supplémentaires pour pallier aux manques.

« PAPA NOEL » serait-il passé par là ?

Le père Noël avait en réserve pour le CH de Luynes « du personnel, des créations de poste ».

@Miraculeux

Pourquoi la direction n'a-t-elle pas fait sa lettre au père Noël l'année dernière ??? N'y aurait-il pas des échéances à respecter en 2021 !!! Une pression sur la direction pour rentrer dans les clous !!! @Mystère

En revanche, si nous avons bien compris, en 2021 réorganisation de l'équipe volante pour les remplacements quand absence d'agents (ASH, IDE, AS...). Comment la direction compte s'organiser pour pallier aux arrêts de travail dorénavant ? N'y aurait-il pas les postes en JC ? Comment faire autrement ! Par le passé nous avons été coutumières des « tours de passe-passe » de la direction pour noyer le poisson !!! Nous ne sommes pas suspicieuses, mais tenons à rester vigilant-es et à avoir des réponses concrètes de la direction avant la mise en place de cette nouvelle organisation.



### CRÉATION DE POSTE SECRET-DÉFENSE

Et le meilleur pour la fin !!! Création d'un « poste d'infirmière référente de parcours en SSR » à compter du 11 janvier 2021. Cette création se fait en catimini dans un temps très court. C'était très urgent selon la direction !

La méthode employée pour imposer le secret est simple : dire aux différents personnels concernés en entretien ou en réunion « cela reste entre nous, il ne faut en parler à personne pour le moment ».

Ce n'est nullement la création de ce poste qui pose problème, c'est la perfidie dont la direction a fait preuve pour le mettre en place ! Ce n'est pas comme si cet établissement faisait partie de la Fonction Publique Hospitalière qui est régi par des règles en cas de création de poste (passage aux instances, note de service pour appel à candidature...)

La direction a « fait fi » de ces règles ! Mais les représentantes SUD ont mis « les pieds dans le plat » encore une fois, pour rappeler les règles, les devoirs incombant à cette direction.

**Pour savoir comment créer de l'animosité entre tout le personnel de Luynes, s'adresser à la direction !!!**

**Si au contraire vous voulez passer une bonne année et garder le moral, restons tou-tes soudé-es face aux manigances de la direction. Ne nous laissons pas endormir par des effets d'annonce. Le maitre-mot de 2021 sera VIGILANCE !!!**



## IDEF : C'EST QUAND QU'ON VA OÙ ?

### UNE NOUVELLE DIRECTION POUR L'IDEF

Depuis quelques années, l'IDEF vit une crise au niveau de sa direction, le poste de directeur-ice les candidats ne convenant pas au CD37. La directrice adjointe cumulait donc les postes de directrice par intérim et directrice adjointe et la charge de travail qui allait avec. Les choses devraient changer en 2021 puisque la directrice adjointe accède à la direction de l'établissement et une direction adjointe a été recrutée.

Depuis quelques mois, de nombreux-ses chef-fes de service sont en arrêt, après quelques semaines surchargées pour l'équipe de direction, des chefs ont été recrutés.

### DES CONSÉQUENCES POUR LES AGENTS

Beaucoup de mouvements donc, pour un établissement fragilisé. En effet, sur le terrain, les agents ont vécu une année difficile, faisant face à une crise sanitaire tout au long de l'année, malmené-es par des événements graves en milieu d'année et enfin par un manque de direction qui ne permettait pas de « tourner » à régime normal en fin d'année. Depuis des mois, les agents sont donc dans une incertitude constante, souvent avec des injonctions paradoxales voire contradictoires...

### ACCOMPAGNER PLUS, OUI MAIS PAS À MOYENS CONSTANTS

Dans ce contexte, les projets d'extension sont au ralenti. Le Foyer de l'Enfance essaie de garder la tête hors de l'eau. Et

enfin, profitant de cela, le département continue d'imposer des décisions pour le moins inquiétantes. JG Paumier a décidé de ne plus mettre à la rue les étranger-es.

### une décision saluée par les professionnelles mais qui rend le travail des agents extrêmement compliqué.

En effet, le Service de « Mise A L'abri » se voit contraint de réaccueillir des personnes déclarées majeures. Ainsi, en plus d'accueillir des gens en attente d'évaluation (mineurs ou majeurs ?), de mineurs en attente d'orientation, le service accueille aujourd'hui des gens en attente de mise à la rue puisque déclarés « majeurs ».

### MME TOUT-VA-BIEN



www.coloriage.info

Le SMAL effectue donc les missions du 115, ce qui peut poser des difficultés en termes d'accompagnement. Que faire de ces personnes qui savent n'avoir un toit sur la tête que du fait de la crise sanitaire ? Ce mélange de publics très différents a déjà engendré des troubles graves avec des bagarres ou agressions mais surtout une tension constante palpable.

Le syndicat SUD fait son possible pour protéger les droits des agents en sollicitant des réponses en instances et en interpellant la direction pour que les droits des professionnel-les ne soient pas oubliés. Avec les changements à venir, les représentants du personnel seront d'autant plus vigilants pour faire entendre la voix des agents de terrain.

## URGENCES DU CHU DE TROUSSEAU : 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, ambulancières...) qui potentiellement suite à la prise en



charge de ce patient, pourraient être porteur-ses 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

Isolément pour toutes et tous les collègues et test PCR.

**En résumé**, entre l'entrée de ce patient et l'information donnée à tout-es 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.

## ENTRETIENS PROFESSIONNELS À L'ADAPEI

Les entretiens professionnels à l'ADAPEI sont un bon exemple de la nocivité que nous dénonçons dans ces pratiques managériales : moyens de pression, jugement à l'affect, pouvoir hiérarchique.

### A QUEL JEU JOUE L'ADAPEI 37 ?

Pions que l'on déplace au gré des besoins... voire des appréciations pas toujours exactes que nos cadres ont sur nous. Fonctionnements à l'affect.

Et pour conséquence des salarié-es blasé-es.

Nous ne sommes pas dupes, mais ça confirme qu'on ne peut rien attendre d'une telle direction... Il suffit de voir le nombre de salarié-es cherchant désespérément à partir dans une indifférence totale.

Ces pratiques ne sont souhaitables nulle part



A l'ADAPEI, les entretiens sont bien huilés

## OPPOSITION AU PLAN SOCIAL À VERDIER

Dans un contexte de déficit budgétaire et d'une insécurité complète pour les professionnel·les de la Fondation, la direction, soutenue apparemment par le CD37, va faire le grand ménage. Après la fermeture d'un service (Artanne) l'été dernier, les « variables d'ajustement » comme sont appelés les salarié·es font les frais des difficultés de Verdier. Un plan de licenciement est en cours. Il concerne 3 salarié·es. Et il qui risque de s'étendre afin de faciliter la reprise de la Fondation par la Croix Rouge.

« Pour qu'il y ait mariage, il faut que la mariée soit belle ! » confie JG Paumier, le 6 janvier 2021.

Outre le caractère immonde et misogyne de tels propos, le président du Conseil Départemental (CD) annonce clairement la couleur. Parallèlement, le directeur général de la Fondation semble négocier une place de choix à la Croix Rouge. Le patrimoine de la Fondation Verdier étant de 8.000.000€, cela fait pourtant une belle DOT pour un pseudo déficit d'autant plus que pour le budget prévisionnel 2021 ne tient pas compte d'un certain nombre de paramètres « oubliés ? ».

A la Fondation Verdier, l'ensemble des professionnel·les se remet difficilement des changements suite aux appels d'offre de

2018. Fermetures de services, réorganisation, mise à mal des accompagnements afin de diminuer leur coût, etc. Il en va de la survie de services connus et reconnus pour leur professionnalisme. Nous militons aux côtés de FO et de la CFE-CGC pour :

- ◆ assurer la pérennité de ces postes,
- ◆ continuer de travailler dans des conditions acceptables,
- ◆ stopper ce nivellement vers le bas pendant qu'il en est encore temps.

**Tous les professionnel·les de la protection de l'enfance sont concernés car iels seront peut-être les prochain·es. Il est temps pour chacun·e de sortir de son établissement et soutenir nos collègues. Ensemble, nous devons faire fléchir direction, Croix-Rouge et CD37 !**

## ARC EN CIEL + CLOS ALBAN = PERCE NEIGE

**En pleine crise économique sociale écologique et sanitaire, il nous est difficile et périlleux de souhaiter nos vœux, nous allons quand même oser ! La section SUD Arc en Ciel vous souhaite une bonne année 2021 !**

Après de nombreux licenciements, ruptures de contrat, ruptures conventionnelles et dernières démissions en date (2 médecins généralistes, 2 infirmières, et un homme d'entretien), l'heure est au changement ! Tous ces départs sont des signes d'un établissement en mauvaise santé.

### EST-CE LE FRUIT D'UN MANAGEMENT TOXIQUE ?

Une nouvelle équipe vient entourer la direction : directrice adjointe, nouvelle cheffe de service, nouvelle infirmière. L'équipe fraîchement recrutée, le rouleau compresseur peut redémarrer.

En revanche, dans les unités l'ambiance n'est pas au recrutement. Après avoir éradiqué les éducateur·rices spécialisé·es des équipes éducatives pour les remplacer par des Aides Médicaux Psychologique (AMP), la direction recrute avec de nouveaux contrats précaires (PEC et contrat d'apprentissage...). Ces emplois précaires engagés en nombre marquent l'appauvrissement des prises en charge.

En aucun cas la responsabilité ne revient aux collègues engagé·es. La faute est celle de la direction et de sa stratégie courttermiste et moins-disante. Cela dû aux déficits de formation et parfois d'expérience. Ce constat plus que dommageable favorise les glissements de tâches. Les employé·es précaires ne pouvant se positionner dans le cadre de leurs compétences professionnelles reconnues par un diplôme, se retrouvent dans une situation inconfortable.

**une aubaine pour nos dirigeant·es qui ont pour seul objectif la diminution de la masse salariale.**

Nous attendons toujours les 4 postes budgétisés et annoncés par la direction (gain gagné par l'achat des murs du clos d'Alban et du Hameau de l'arc en ciel par la différence entre le loyer et le fruit de la capitalisation). D'ailleurs ces 4 postes sont en réalité, 4 postes à 3/4 temps pour les unités, car chaque poste aura 1/4 temps de coordinateur pour étayer l'équipe autour de la direction.

Ce quart de temps de « Coordinateur d'unité » correspond à un diplôme non reconnu par la cc66 (non qualifiante sur la grille salariale de la convention) est encore la preuve d'un mépris total de la direction et toujours dans un souci d'économie.

Les équipes demandent à nouveau un temps de réunion, afin d'échanger sur nos pratiques, et ainsi les faire partager à certains de nos collègues, fonctionner le plus possible dans un esprit d'équipe. Ce temps de réunion n'est pas une priorité pour la direction prétextant le coût et le manque de temps.

Les instances représentatives (CSE) sont méprisées. La direction pratique l'entrave, la censure, la pression... sur les représentant·es qui, à leur goût, ne sont pas assez dociles.

Hors période de mesures sanitaires, des collègues sur le départ se sont vu refuser par la direction un pot de départ ainsi que leur présence sur les unités pour saluer l'ensemble des résident·es et encadrant·es. Une première sur le hameau en 30 ans d'existence !

**La précarité dans nos établissements est toujours d'actualité. Les primes allouées l'année précédente, de façon inéquitable, ne sont pas suffisantes pour l'enrailler. La revalorisation de salaire de 183€ pour les établissements sociaux et médico-sociaux du public, est loin d'être satisfaisante, mais toujours mieux que rien ! Les établissements sociaux et médicaux sociaux sont les grands oubliés. A quand cette hausse de salaire chez Perce Neige ? Ensemble nous sommes plus fort·es**

# MOBILISATION DU SOCIAL DU MÉDICO-SOCIAL ET DU SANITAIRE... 2021 DANS LA RUE ET APRÈS ON CONTINUE !!

La fin de l'année 2020 a été forte en mobilisation pour nos secteurs. Les 3 et 15 décembre on été l'occasion de convergences entre le travail social, le médico-social et le sanitaire.

En Indre et Loire, à Tours le 3 décembre nous étions environ 300 à être dans la rue.

Le 15 décembre, des salarié-es du département sont monté-es au rassemblement qui avait lieu devant le ministère de la santé, où une délégation a été reçue. La réponse du ministère a été simple : « Nous ne pouvons pas vous répondre, ce n'est pas de notre ressort bien que l'on comprenne vos difficultés. La mission Laforcade va être diligentée par le gouvernement sur les métiers de l'autonomie »...

Dans le même temps une action symbolique avait lieu devant la préfecture de Tours, avec lecture d'une déclaration intersyndicale.

## 183 EUROS... L'ARBRE QUI CACHE LA FORÊT !

Un des mots d'ordre de ses mobilisations est la déclinaison dans le social, le médico-social pour le public et le privé des dispositions salariales issues du Ségur de la santé qui acte 183 euros de complément de traitement indiciaire dans la santé.

Egalement, des collègues du travail social sont mobilisé-es suite à l'appel des rencontres nationales du travail social en lutte (coordination nationale des collectifs du travail social et de syndicats), sur la question des besoins, des moyens et contre la marchandisation du secteur.

Nos secteurs vivent les mêmes attaques et sur le terrain les mêmes dégradations de nos conditions de travail et la destruction programmée de notre outil de travail.



## LES GLISSEMENTS DE TÂCHES ET LA DÉQUALIFICATION DES MÉTIERS

Sur le terrain, c'est le jeu de l'économie. La plus grande part d'un budget d'établissement étant nos salaires, les patron-nes jouent sur cette « variable d'ajustement » comme iels se plaisent à le dire. Dans les faits, on demande à l'éduc spé de faire le boulot de chef-fe de service (oups...de coordination), au Moniteur-riche Educateur-ice de faire celui de l'éduc spé, à l'AMP de faire celui de la ME... etc... le tout en conservant bien entendu le niveau inférieur de rémunération.

A cela s'accompagne souvent le discours de l'adaptabilité et de la polyvalence.

## LA PROLÉTARIANISATION DES PROFESSIONNEL-LES

Que ce soit dans le public ou le privé, ça fait 30 ans que nous n'avons pas eu de réelle revalorisation de nos salaires. Pendant ce temps le coût de la vie a augmenté de 30%. Aujourd'hui c'est 400 euros pour tou-tes qu'il faudrait !

## LA LOGIQUE D'AUSTÉRITÉ DES FINANCEMENTS

Depuis plusieurs années, les salarié-es du social, du médico-

social, du sanitaire et de la santé, subissent les coupes budgétaires des gouvernements successifs. Au-delà de la réduction des dépenses publiques, c'est la réduction du rôle de l'État et plus précisément ici les fondements de la protection sociale, de la Sécurité Sociale qui sont mis en cause.

Tout en se plaignant des baisses de dotation qui leur sont imposées pour justifier leurs décisions, « faire plus avec moins », le management visant à la « recherche d'optimisation de la valeur de l'entreprise » est devenu le leitmotiv des employeurs.

## LA LOGIQUE FINANCIÈRE PRENANT LE PAS SUR LA MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

Que ce soit dans le travail social, dans la santé ou le sanitaire, nos cœurs métiers ont pour particularité de s'être extrait de la vision productivisme du travail. Nous ne travaillons pas pour produire de la valeur marchande. Si l'on devait définir la valeur économique que nous produisons, celle ci serait celle du collectif et de l'intérêt général, mais aucunement celle du capital.

Pour autant l'ensemble des réformes successives des lois de financements de nos établissements, conduisent à l'ouverture progressive à la concurrence du privé lucratif. Déjà, les grands groupes restent à l'affût pour accueillir les activités du service public et réorganisent notre secteur, insufflant une logique de rentabilité, la nécessité de projets toujours plus « innovants », un esprit de compétition face à la concurrence du marché.

Nous sommes confronté-es de plus en plus au système capitaliste qui efface peu à peu la notion de mission d'intérêt général avec la notion « d'opérateurs »,

place les associations en concurrence plutôt qu'en complémentarité, et considère les salarié-es et acteur-rices de terrain comme des variables d'ajustement.

**Pour les salarié-es, pour les usager-es, mais pas pour les patrons ! Ne comptons que sur nos luttes et notre solidarité !**

Comme on le dit « ce n'est pas dans les salons qu'on obtiendra satisfaction » ... ne comptons pas sur une énième mission gouvernementale pour améliorer les conditions d'accueil des publics, nos conditions de travail et obtenir gain de cause sur nos revendications.

**C'est bien dans la mobilisation que nous devons continuer à affirmer que notre métier doit reposer sur un principe de solidarité et lutter contre l'industrialisation et la marchandisation de nos secteurs !**

Comme cela a été le cas le 21 janvier à Tours et partout au niveau national, SUD vous donne- rendez-vous à tou-tes dans la mobilisation pour 2021 !

# 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 nouvel 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 formation (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

**A ce sujet, l'analyse de SUD reste identique (voire se renforce) : ce contrôle des salarié-es, 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 salarié-e sur ce type de procédé revient automatiquement à mettre en place un système à la fois inefficace pour les objectifs qu'il prétend attendre (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 pâtures 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 la quotidienne des femmes (horaires hachés, 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**

## DOSSIERS CGOS 2021 POUR LES AGENTS DE LA FPH

Le CGOS a pour mission de gérer et mettre en œuvre l'action sociale en faveur des actifs et retraités des établissements de la Fonction Publique Hospitalière.

Il verse des prestations sociales, attribue des aides remboursables et encourage certaines activités à caractère social dans les domaines :

- ♦ De la famille (événements, scolarité, enfance, handicap, logement...),
- ♦ De la retraite (départ à la retraite, complémentaire retraite...),
- ♦ Des vacances (séjours, épargne chèque vacances...),
- ♦ Des loisirs (coupons sport, billetterie...),
- ♦ Des avantages conso (aide à la consommation, carte de réduction, abonnements...).

Certaines prestations sont attribuées en

fonction des ressources et sous condition d'ancienneté.

Les bénéficiaires de l'action sociale du CGOS

- ♦ Les agents titulaires ou stagiaires, sans condition d'ancienneté,
- ♦ Les contractuels, emplois aidés, apprentis à partir de 6 mois d'ancienneté,
- ♦ Les retraités, sous certaines conditions,
- ♦ Les ayants droits.

Le CGOS assure le versement du complément de traitement :

- ♦ En cas d'arrêt maladie ordinaire (MO) supérieur à 90 jours, pendant 150 jours.
- ♦ En cas de longue maladie (CLM) supérieur à 1 an, pendant 150 jours.
- ♦ En cas de maladie longue durée (CLD) supérieur à 3 ans, pendant 150 jours.

## COMMENT CONSTITUER SON DOSSIER 2021 ?

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<sup>ÈRE</sup> 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 10 janvier

**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.

au 31 mars 2021, pour tous congés maladie en lien avec le covid-19 (contamination, isolement, personnels à risque).

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.**

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

A partir du 1<sup>er</sup> 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 interruptions anticipées de contrats).
- ◆ 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.



# SOIRÉE DÉBAT SUR L'ISOLEMENT ET LA CONTENTION EN PSYCHIATRIE

L'article 84 de la loi de finances est venue bouleverser les pratiques des isollements et des contentions en psychiatrie depuis le 1er janvier 2021. Les conditions de prescription sont alourdies, et les Juges de la détention et des Libertés (JLD) doivent pouvoir contrôler ses mesures.

Mais au-delà de l'actualité juridique qui met en ce début d'année le projecteur sur ces actes, ils sont bien souvent le quotidien de nos services, des prises en charge et des accompagnements.

*Où est le soin lorsque nous avons recours à l'isolement et à la contention ? Est-ce que ça en est du soin ? Qu'est-ce que ça nous fait en tant que soignant-es de pratiquer de type d'actes ? Comment et avec quels moyens pourrions-nous arrêter ces pratiques ?*

**DE CES QUESTIONS, ET DE TOUTES CELLES QUI SE POSENT ET SE POSEONT, VENEZ EN DISCUTER LORS D'UN TEMPS D'ÉCHANGES ET DE DÉBAT ENTRE COLLÈGUES**

**RENDEZ-VOUS**  
**VENDREDI 19 FÉVRIER 2021**  
**À 18H**  
**AU LOCAL SYNDICAL DE TROUSSEAU**  
**AU CHU DE TOURS**

Venez masqué-e.  
Les consignes de distanciations sociales seront respectées.



## SUD SANTÉ SOCIAUX 37, QUI SOMMES-NOUS ?

### DANS LE SECTEUR PUBLIC :

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

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

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



### DANS LE SECTEUR PRIVÉ :

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

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

En Indre et Loire, il y a des sections SUD à l'ADAPEI, à la Boisnière, à Entraide et Solidarité, à la Croix Rouge, à l'IRECOV, à la clinique de l'Alliance, à l'ADSE, à l'UDAF, au foyer Verdier, à l'EHPAD le Mûrier, la FAM Arc en Ciel, Agir et Vivre l'Autisme, SOLIHA.

**En Indre et Loire, SUD est actif et représentatif dans de nombreux établissements.**

**C'est décidé, j'adhère à SUD !**

Nom: ..... Prénom .....

Adresse: .....

Téléphone: .....

email: .....

Etablissement/ Service: .....Statut : Public / Privé

**Celui ou celle qui se bat, peut perdre, Celui ou celle qui ne se bat pas a déjà perdu.**

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