

des fourmis



LA GOUTTE D'EAU (TORITARISME) QUI FAIT DÉBORDER LE VASE

Avec la décision d'imposer la vaccination anti-covid pour l'ensemble des salarié-es de la santé et du médico-social, le gouvernement de Macron a une nouvelle fois repoussé les limites de l'autoritarisme. De nouvelles atteintes aux libertés, pour cacher les failles de ses politiques.

Un chiffon rouge agité sur les responsabilités individuelles pour masquer les défaillances immenses de leur responsabilité collective.

Cette volonté d'imposer est venue mettre du conflit dans le champs social comme jamais. Se positionner pour ou contre la vaccination est devenu obligatoire. Les discussions et les échanges ont été pollués comme jamais par des débats sans fin. Surtout une division profonde a été instaurée de toute pièce. Elle est venue s'ajoutant aux nombreux sujets empoisonnés, qui détériorent déjà à longueur de temps ou d'antenne le vivre ensemble, la solidarité et la concorde. Racisme, haine de l'autre, systèmes de domination, exclusion...

Nous dénonçons une nouvelle instrumentalisation politique d'une crise majeure. Nulle question ici de médecine, d'épidémiologie ou de santé publique. Avant l'intervention présidentielle du 12 juillet, une majorité semblait déjà décidée et convaincue de l'utilité de se faire vacciner. Une autre partie aurait sûrement fini par être convaincu-e par des discours posés et bienveillants. La dernière partie, la moins prête à accepter les recommandations vaccinales aurait pu conserver sa position, laissant le temps et les expériences faire leur travail. Aussi les vaccins disponibles auraient pu être redirigés vers les personnes à travers le monde qui demandent à pouvoir être vaccinées.

La stratégie du 100% vacciné-es a cela de pratique qu'elle peut donner l'impression que les décideur-euses font tout ce qui est en leur pouvoir, tout en montrant du doigt dans le même geste les réfractaires qui, de fait,



s'autodésignent comme coupables.

Cette stratégie est source de grande violence, et il n'est pas étonnant qu'elle récolte une grande colère, bien que minoritaire. Et c'est un jeu bien dangereux, car la colère peut rendre aveugle, et créer beaucoup de confusion lorsqu'elle cherche à s'exprimer.

Dans un contexte de progression importante d'idées d'extrême-droite en tout genre, dont de nombreuses thèses complotistes et confusionnistes, il n'est en rien étonnant, et parfaitement inquiétant, de voir la direction prise par l'expression de la colère contre le passe sanitaire et l'obligation vaccinale. Les différentes mobilisations ont montré une hyperprésence de l'extrême droite. Elle a tenté par tous les moyens d'instrumentaliser et récupérer la contestation.

Aujourd'hui les conséquences de cette politique autoritaire vont venir aggraver encore l'état de nos établissements. La violence symbolique, les conflits, le mépris, les suspensions sont autant de risque de voir un système, déjà poussé à bout et parfois exsangue, s'effondrer bel et bien.

Contre un si grand risque, ne baissons pas les bras. Ne laissons pas le gouvernement mettre un nouveau coup de massue dans notre système de santé et social. Imposons ensemble des politiques respectueuses, qui encouragent la solidarité et non la division.

POUR CETTE FIN D'ANNÉE, QU'ON SOIT FOURMI VACCINÉE DU NON, CONTRE LE PASS OU LES SUSPENSIONS, ON NE LÂCHE RIEN !!! UNISSONS-NOUS. SEUL-ES ON NE PEUT RIEN, ENSEMBLE ON PEUT TOUT !!!

Échos des SERVICES

Orthopédie nuit, Urgences

• **PLAN EGALITÉ FEMMES-HOMMES** P. 4

• **UBÉRISATION ET INTÉRIM** P. 5

• **SÉCUR DE LA DÉSILLUSION** P. 6

• **COÛT HUMAIN ET SOCIAL DE LA CRISE SANITAIRE** P. 8

• **SOIRÉE DÉBAT CNP** P. 10
14 OCTOBRE

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 »



FRACTURE DE FATIGUE EN ORTHO DE NUIT

Pour rappel, les services d'orthopédie de nuit sont en grève depuis le 10 mai dernier. Bien entendu, la direction a fait preuve de bienveillance et de bienveillance (LoL). Elle a comme à son habitude opposé un veto à toutes les revendications de l'équipe.

S'en suit depuis un concours du « accroché » et du « décroché » de banderoles, (peut-être pourrions nous inscrire cette discipline sportive à de futurs jeux olympiques avec un potentiel de médaille assez élevé pour notre équipe de direction).

Quoiqu'il en soit, les collègues sont toujours en grève à ce jour et ne laissent pas tomber, malgré des conditions de travail calamiteuses. Elles demandent un poste IDE supplémentaire par nuit par secteur. Et avec 22 voir 23

patient-es pour un seul binôme IDE-AS aujourd'hui, cela ne serait que justice.



Et quand la direction répond qu'elle n'a pas les budgets pour cela, nous lui opposons qu'elle trouve bien les budgets pour embaucher de nouveaux directeurs de projet destructeur de lits et d'emplois avec son futur NHT. Autre solution, elle pourrait faire appel à leurs jokers (amis ministres) à qui elle avait demandé une rallonge au printemps dernier.

Quant à nous, nous restons évidemment auprès des collègues pour leur apporter notre soutien lors de futures mobilisations et les aider dans la pose de banderoles.

URGENCES : LE MEILLEUR DU MOINS PIRE OU LE PIRE DU MEILLEUR

« On ne vise pas le meilleur, mais le moins mauvais possible », c'est ainsi que la direction des soins répond à l'absentéisme récurrent du service des urgences de Trousseau !?!

En effet, depuis des mois maintenant, les urgences, comme beaucoup d'autres services sur le CHU, sont en manque de personnel et doivent assurer des prises en charge de patient-es dans des conditions de plus en plus désastreuses.

Car des patient-es, il y en a ! Et la période estivale n'est plus, depuis presque deux années de crises sanitaire, une période calme. Bien au contraire, les retards de prise en charge, les déprogrammations, le COVID et ses multiples mutations, les décompensations liées à l'angoisse de la crise sanitaire s'ajoutent aux autres motifs d'entrées aux urgences.

A ce stade, il est évident que le moindre sous-effectif est vécu comme une épreuve par nos collègues. Quand il manque 2 voire 3 collègues le matin, iels savent déjà que la journée va être très compliquée. L'encadrement essaie de faire au mieux, mais malheureusement les moyens alloués par la direction ne sont pas à la hauteur des besoins. Que dire des congés maternités non anticipés et par conséquent non remplacés, des arrêts de dernières minutes non remplacés car l'équipe de suppléance n'est pas assez conséquente pour y palier ?

Par conséquent, le cercle vicieux s'installe et les anciens arrêts remplacent ceux du lendemain ! Les solutions temporaires mises place par la direction sont toujours les mêmes : rappels à domicile, heures supplémentaires, intérim (qui vient ou non), Hublo ©

(pourvu ou non) ne font plus recettes.

Bien évidemment, vous ajoutez à cela un manque de lit chronique doublé de fermeture estivale, triplé de fermeture pour manque de personnel... Et on obtient des conditions de travail désastreuses pour les collègues, des temps d'attente qui s'allongent pour les patient-es, des tensions qui s'aggravent...

Pour résumer, le « moins mauvais possible » de la direction n'est pas encore suffisant, et il serait grand temps qu'elle se réveille et se mette vraiment en mouvement pour trouver des solutions pérennes à ce manque de personnel. Chez nous à SUD, on a bien des pistes : Embauche Massive, Titularisation, Ré-ouverture des lits.....



CAUCHEMAR EN CUISINE© au CHU

Recette de la grenade sociale

- Prenez une GROSSE marmite de crise sanitaire.
- Ajoutez-y 1 bon kilo de sous-effectif et mélangez soigneusement.
- Dans un cul de poule, prenez 130 lits fermés depuis 2018 et incorporez vigoureusement des services entiers fermés faute de personnel.
- Faites revenir avec une charge de travail accentuée par les déprogrammations massives des deux dernières années.
- Faites mijoter doucement, en saupoudrant de rappel à domicile, de congés refusés, de plannings modifiés à la dernière minute.
- Versez dans une cocotte et laissez déborder copieusement
- Avant de servir, décorer avec un peu de démissions, d'accidents du travail et de burn-out, ajouter un soupçon de suspensions.
- Vous obtiendrez une énorme dégradation des contions de travail.



Cette recette, nos apprentis cuisiniers de la direction, la connaissent sur le bout de la cuillère (en bois comme la langue, d'ailleurs). **Nous, à SUD, nous nous efforçons, tous les jours par nos actions et vous soutenant, d'en changer les ingrédients afin qu'elle devienne enfin consommable.**

NON AU FORFAIT PATIENT URGENCE !

Nous reproduisons la communication de la coordination nationale des Comités de Défense des Hôpitaux et Maternité de proximité.

« La loi de finances de la Sécurité sociale 2021 prévoit que toutes les personnes qui devront se rendre en consultation au service des Urgences devront payer une somme forfaitaire de 18 euros si elles ne sont pas ensuite hospitalisées dans l'établissement. Il s'agit du « forfait patient urgences ».

L'application de cette mesure attendue dans les prochains mois est scandaleuse. Elle porte atteinte à un droit fondamental : celui d'être soigné. Par cette contrainte financière, le gouvernement entend limiter l'engorgement des Urgences et orienter la population vers la médecine de ville.

Le reste à charge pour une consultation aux Urgences, appelé ticket modérateur, est de 10 € environ. Il passera à 18 € avec ce nouveau forfait.

Cette mesure vient ériger un mur d'argent entre les personnes bien couvertes par une mutuelle santé (dont les cotisations vont encore augmenter) et celles et ceux qui en sont privées.

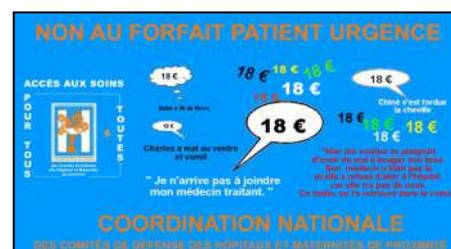
De nombreux usager-es aujourd'hui exonéré-es du ticket modérateur se verront désormais appliquer un montant minoré de ce « forfait patient urgences » : les bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire, les malades atteint-es d'une affection longue durée, les femmes enceintes, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité.



On ne peut plus laisser s'installer les déserts médicaux dans nos communes, et accepter que l'hôpital ne dispense plus les soins urgents à celles et ceux qui en sont privé-es. Comment faire lorsque nous n'avons plus de médecin, durant les week-ends, ou bien quand il faut patienter plusieurs semaines avant d'obtenir un rendez-vous. Si vous souffrez d'une entorse ou d'une profonde coupure, ce n'est pas un médecin généraliste qui vous posera un bandage ou qui vous fera une suture !

Nous ne sommes pas responsables du manque de médecins, et de l'obligation à nous rendre aux Urgences, quelquefois au prix de longs trajets. Malgré les promesses du gouvernement, ce sont encore 800 millions d'économies qui seront faites cette année sur le dos des hôpitaux. Les fermetures de lits et de services se poursuivent dans notre hôpital comme partout en France.

<http://coordination-defense-sante.org/2021/08/non-au-forfait-patient-urgence/>



PLAN ÉGALITÉ PRO FEMMES/HOMMES AU CHU DE TOURS : C'EST POUR QUAND L'ÉGALITÉ ? PAS MAINTENANT !



Les plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle femmes/hommes sont depuis 2019 obligatoires dans la fonction publique et donc dans la fonction publique hospitalière. Ils l'étaient déjà dans le secteur privé depuis plusieurs années. D'entrée de jeu, nous allons être claires, l'égalité femmes/hommes ce n'est pas pour maintenant. Malgré leurs mises en place, les salaires des femmes restent inférieurs d'un quart à celui des hommes.

La Direction du CHU de Tours vient de le mettre en place. Comme on s'y attendait, que du vent, rien de concret, et même pire ! Pour rappel, le CHU de Tours est le 1^{er} employeur de la région et le taux de féminisation y est de 80%.

SUR LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION :

La direction met en avant sa politique de recrutement, et notamment la grille des contractuel·les. Elle omet de dire que cette grille entérine le fait que les contractuel·les sont moins payé·es que les titulaires et qu'elles restent contractuelles pendant 1 an.

Comme elle omet de dire que les temps partiels imposés sont la règle, le temps partiel étant une des causes essentielles des écarts de salaires femmes/hommes.

A quand une revalorisation des contractuel·les à hauteur des titulaires ? Encore mieux, une mise en stage immédiate ! La fin des temps partiels imposés, vraies mesures courageuses et impactantes !

SUR LA FAVORISATION DE L'ARTICULATION ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE :

Rien sur la mise en place d'une crèche collective sur site avec horaires adaptés, en complément des solutions individuelles telles que les assistantes maternelles ! Rien sur l'augmentation du nombre de ces dernières. 150 enfants accueillis pour 9000 salarié·es c'est trop peu !

Rien sur l'amélioration des déplacements et solutions de stationnement pour venir travailler !

Ces deux mesures auraient pourtant un impact considérable sur ce sujet.

Quant au développement du télétravail mis en avant par la direction, c'est une blague ! Il favorise au contraire les difficultés pour celles qui, à la maison, assurent à la fois leurs obligations professionnelles et leur obligations familiales !

SUR LA PRÉVENTION ET LE TRAITEMENT DES AGISSEMENTS SEXISTES ET AGRESSIONS SEXUELLES :

Le plan d'action mis en place a un écueil majeur et inopérant. C'est la hiérarchie, juge et partie, qui analysera, qualifiera et traitera la question. Nul doute que ce sera un frein considérable à l'expression de la parole des femmes concernées. C'est une équipe totalement indépendante, en dehors de tout lien hiérarchique avec l'institution et en lien avec les associations spécifiques existantes qui aurait dû être mise en place pour accueillir et orienter.



Même le geste symbolique fort de faire disparaître les fresques sexistes, perpétuant la culture du viol et participant à l'environnement d'agression sexuelle dans les internats de médecine n'est pas fait ! Alors, comment dire ? L'indicible.

Une fois de plus, la direction sort un plan d'action qui n'a d'actions que le nom ! De toute façon, on ne se faisait aucune illusion. C'est du même niveau que le plan d'action gouvernemental, du vent !

L'égalité professionnelle, la fin des violences envers les femmes, c'est dans la rue qu'on les gagnera, pas à la direction ni dans les salons ministériels. Le 8 mars 2022, ce

sera une des occasions de le montrer. Pour rappel, les femmes occupent la plupart des emplois essentiels à la vie quotidienne, la crise sanitaire l'a démontré. Si elles s'arrêtent toutes, le monde s'arrête. Ils seront bien obligés alors de céder à leurs revendications !



QUAND UBERISATION ET PRÉCARISATION DEVIENNENT LA NORME POUR GÉRER LES SOUS EFFECTIFS ET LE REMPLACEMENT DES ABSENCES !



Nous en faisons l'amère expérience dans nos services, dans les établissements de santé et du médico-social. Le recours à l'intérim et à l'auto remplacement en heures supplémentaires explose. Il devient la variable d'ajustement pour pallier les sous effectifs de base et les absences non remplacées.

Ces derniers mois, dans les hôpitaux, les EHPAD, et même dans le social et le médicosocial, le

recours à l'intérim est de plus en plus important. Cela peut représenter jusqu'à plusieurs équivalents temps pleins pour un seul service. Toutes les spécialités sont concernées, soins généraux, psychiatrie, médico-social, public et privé non lucratif.

De la même manière, de plus en plus de collègues acceptent de travailler sur leurs repos en heures supplémentaires pour remplacer les absences.

COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

Les conditions de travail sont si dégradées depuis des années que de moins en moins de salarié-es souhaitent venir travailler en CDI ou en tant que titulaire. Les recrutements sont de plus en plus difficiles à assurer. On voit même des collègues en poste, dégoûté-es de leurs conditions de travail, démissionner pour aller travailler dans l'intérim.

Dans nos établissements, avoir un planning fixe, poser ses congés, bénéficier de formations, travailler en effectif suffisant, changer de service, et on en passe, devient de plus en plus difficiles. Les contraintes sont énormes, la reconnaissance absente, la hiérarchie pesante. Alors qu'en intérim, tout peut sembler plus simple, les contraintes bien moindres. Si ça ne plait pas, rien n'oblige à poursuivre la mission. Les congés posés sont assurés.

Les salaires de base étant si bas, les temps partiels imposés si nombreux et les contrats précaires si multiples, que les rémunérations restent insuffisantes pour assurer le quotidien. Nombreu-x-euses alors sont ceux qui acceptent de travailler sur les repos en heures supplémentaires pour augmenter leur salaire et joindre les deux bouts. Sans oublier qu'iels le font aussi par empathie, pour soutenir leurs collègues en sous effectifs. Si ce n'est pas de l'auto-exploitation, ça y ressemble fort. Cela permet à la fatigue de s'accumuler, ça c'est sûr.

LE PIÈGE DES SOLUTIONS INDIVIDUELLES AU DÉPEND DE L'INTÉRÊT COLLECTIF

Les gouvernements, tutelles et directions successives l'ont depuis longtemps bien compris. Ils ont organisé sciemment la pénurie à coup de plans d'économies et de rigueur

budgétaire. Les premières équipes à disparaître ont été celles de remplacement. Puis, au décours de chaque restructuration, les fermetures de lits, de services et de postes se sont succédées, laissant ainsi les établissements exsangues et les conditions de travail et d'accueil déplorables.

La multiplication des contrats précaires a pris son envol. Les solutions et organisations collectives ont été abandonnées au fil du temps au profit de solutions individualisées, permettant ainsi de casser les cadres collectifs de travail et donc les possibilités de riposter en nombre et collectivement.

Peiner à recruter ne gêne pas les employeurs, bien au contraire. Cela leur permet plus de flexibilité, des

économies financières, moins de résistance collective. Ils gèrent les effectifs comme n'importe quel patron d'entreprise, à flux tendu, sans aucun état d'âme. Ils en rêvaient. A quand l'auto-entrepreneariat ?

AU CONTRAIRE, REMETTRE DU COLLECTIF ET AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'ACCUEIL !

Il est plus que temps d'inverser la vapeur et de remettre des solutions collectives en place. Certes, ça coûte plus cher mais de l'argent il y en a. Les patron-nes du CAC 40 ne se sont jamais autant enrichi-es que ces derniers mois. La santé, le social et le médico-social sont des biens communs et pas des marchandises !

Baisser le temps de travail, augmenter les salaires et embaucher augmentera la part des cotisations sociales et donc les budgets des établissements dont les financements en dépendent.

Si les conditions de travail et de vie au travail s'améliorent, les recrutements se feront sans problème.

Il est urgent de titulariser les contractuel-les dans le public, mettre en CDI les CDD dans le privé, stopper les temps partiels imposés, augmenter les salaires de toutes et tous, augmenter l'accès aux formations, respecter les plannings, améliorer les mobilités internes, ouvrir des espaces collectifs pour penser le travail, améliorer les solutions de garde d'enfant et de déplacement, stopper les recours à l'intérim et à l'auto-remplacement. Bref, faire le boulot pour recruter et garder les personnels. Et cela permettra aussi aux collègues de sortir la tête de l'eau.



SEGUR : LA VALSE DES DÉSIILLUSIONS CONTINUE...

« Il y aura un avant et un après », « nous devons remercier nos héros », « saluons ceux et celles qui font notre fierté »....

Ah, qu'elles étaient belles ces phrases, mais bien sûr, il ne fallait pas être dupe. Et les dernières annonces du Ségur en sont la preuve. Les nouvelles grilles indiciaires sont pour certaines devenues officielles, pour d'autres, leurs contours restent à confirmer. Quoi qu'il en soit, rien qui nous fait bondir de joie.

AIDES-SOIGNANTES ET AUXILIAIRES PUEUR

Prenons par exemple les aides soignant-es ou auxiliaire de puer' de classe normale. On pourrait se satisfaire de leur passage en catégorie B. Cela pourrait signifier un bon pactole... Hélas, si par exemple vous êtes à l'échelon 9 le projet de nouvelle grille annoncerait un gain de 4 points d'indice (soit environ 15 euros en plus par mois). Si vous êtes à l'échelon 8, ce serait 3 points (soit 11 euros).

Pour d'autres échelons, ce serait un peu mieux, mais loin

d'être mirobolant. Et tout cela reste à mettre au conditionnel, les décrets n'étant pas encore publiés.

CATÉGORIES EN VOIE D'EXTINCTION

Par ailleurs et concernant les agents en catégorie active en voie d'extinction (infirmier-es cat B, Kinés, manip...) le fossé semble se creuser et créer une augmentation de la discrimination salariale entre agent-es effectuant le même travail. Notre ministre ayant même annoncé la possibilité pour ces agent-es de basculer en catégorie A sur concours, mais bien sûr sans rattrapage des 10 ans de carrière freinée !

Sans parler des « oubliés du Ségur », les travailleurs-euses du social et médico-social ou du privé qui ne sont pas inclus-es dans ces revalorisations...

Bref, les décrets pour confirmer tout cela ne sont pas encore sortis mais les annonces et rumeurs sont au mieux risibles, au pire inacceptables. Evidemment nous reviendrons vers vous lorsque tout

cela sera officialisé.

C'est pour ces raisons que nous étions à nouveau mobilisé-es le 5 octobre contre l'arnaque du Ségur et ses conséquences désastreuses et inégalitaires.



2^{ÈME} VOLET SÉGUR, LES CONCERTATIONS DE LA TROMPERIE

Depuis plusieurs mois, nous alertons la Direction des Ressources Humaines sur les conséquences néfastes des sous effectifs dans les services, liés, notamment, à l'insuffisance des remplacements des absences.

A notre énième alerte concernant les équipes de nuit, le DRH nous a répondu que des négociations allaient se mettre en place pour « ajuster » les équipes de remplacement « au regard des besoins et du taux d'absentéisme » et pour « voir tous les arrêts de plus de 48h remplacés. »

FAUSSE CONCERTATION

Super, on n'attendait que ça ! Enfin stopper les suppressions de postes des équipes de remplacement pour lesquelles nous avons toujours voté contre depuis les premières démarrées en 2006. Mieux, les renforcer, on ne pourrait qu'y souscrire.

Mais il y a un Hic, évidemment, c'était trop beau pour être vrai !

**EQUIPES DE REMPLACEMENTS, UNE SEULE SOLUTION, EMBAUCHER SANS AUCUNE CONTREPARTIE !
DU COMMENT ÉVITER LE PIÈGE DU 2^{ÈME} VOLET DU SÉGUR QUI RENFORCERA L'ABSENTÉISME EN DÉGRADANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL !**

DIAGNOSTIC SUD

Le DRH propose ensuite d'avoir une « réflexion plus globale » sur l'absentéisme « afin d'en identifier les causes et de tenter d'agir pour les résorber. » Alors là, pas de problème, l'analyse nous l'avons déjà, il nous suffira de reprendre toutes les motions et vœux égrenés au fil des mobilisations et des CTE et CHSCT. Nous y avons toujours alerté sur la dégradation des conditions de travail et revendiqué des



Page suivante



Suite de l'article

effectifs supplémentaires, dénoncé les restructurations successives qui ont sabré les effectifs et augmenté la charge de travail, dénoncé les techniques de management basées sur les pressions et culpabilisations, les rappels à domicile, les changements de plannings incessants, les congés annuels d'été de 15 jours au lieu des 3 semaines, les formations annulées...

Les moyens à mettre en œuvre pour recruter, nous les répétons : pas de temps partiels imposés, arrêts des contrats précaires, mise en stage immédiate, respect des plannings et des congés, arrêts des rappels à domicile, augmentation des moyens de garde des enfants, accès aux parkings internes, accès aux formations continues et promotions professionnelles !

LE VOILÀ LE PIÈGE DU SÉGUR

Puis, les contreparties et le chantage à la signature d'un éventuel accord sont annoncés, puisque ces négociations se feront dans le cadre du « levier ouvert par le Ségur. » Il est clair que nous n'accepterons pas de reprendre d'un côté ce qui sera donné de l'autre.

Nous n'accepterons aucune remise en question des règles du temps de travail comme l'augmentation du recours aux heures supplémentaires, la diminution du temps de repos quotidien entre deux journées de travail à 11h au lieu de 12h permettant l'élargissement de la mise en place des 12h, la remise en causes des 35h hebdomadaires avec l'annualisation du temps de travail.

CONCERTATION ?



On n'est pas prêt-es de voir le bout du tunnel !

Car ces mesures contreproductives continueront de dégrader les conditions de travail et donc favoriseront l'absentéisme.

Tout comme nous n'accepterons pas la mise en concurrence des services et établissements entre eux pour se partager les 7500 emplois supplémentaires annoncés nationalement par le ministère pour pallier l'absentéisme. Car c'est bien là aussi que le bât blesse, 7500 emplois pour tout le territoire d'ici 2023, c'est peu pour palier l'absentéisme des 1,1 millions d'agents de la fonction publique hospitalière, majoritairement des femmes ! Soit, 0,68 pour 100 agent-es.

CADEAU, C'EST TOI QUI PAYE !

Sont également annoncés que ces moyens supplémentaires seront aussi basés sur la capacité d'autofinancement des établissements. « Autofinancement » cela signifie faire des économies dans un secteur pour dégager des fonds afin de les allouer à un autre secteur, bref déshabiller Pierre pour habiller Paul !

Enfin, pour finir de nous persuader qu'on n'a pas le cul sorti des ronces, l'ONDAM (Objectif National de Dépenses de l'Assurance Maladie) vient d'être annoncé pour 2022 avec un retour à l'a-normal (après 2 années d'augmentations extraordinaires liées au Covid). C'est à dire avec une augmentation insuffisante des financements pour (uniquement) maintenir les moyens de notre système de santé. Le grand retour du « faut pas que ça coûte » et du « faut faire des économies ». No comment !

« DIRECTIVES ANTICIPÉES » POUR LES VACANCES 2022

Quid des difficultés ressenties par tous les agents sur les plannings d'été 2021 dans les soins et ailleurs, équipes ESP « vacances » consacrées à boucher les trous non anticipés des arrêts longs et très longs.

Équipes de suppléance non suffisantes par ailleurs car il est devenu la normalité de faire fonctionner les services en équipe réduite ou en faisant abstraction des personnes de coupe (J4), laissant l'impression amère que ce poste est devenu optionnel...

LE PIÈRE TOUJOURS À VENIR ?

Ce bilan étant fait, qu'entendons-nous dans les couloirs ? Des velléités venues des tréfonds pour l'été 2022 de la part d'encadrements déjà subfébriles par anticipation. La menace déjà brandie (mais jamais avec autant d'avance il est vrai) de ne pouvoir poser que deux semaines de vacances estivales !

« il faut s'y préparer, trop d'arrêts mesdames et messieurs ». De l'anticipation quasi professionnelle à ce niveau-la !



Bon ok on a l'habitude d'entendre ce genre de discours. Venus d'initiative personnelle ou déjà insufflée par des « directives anticipées » de notre chère direction ?

LE COUT HUMAIN ET SOCIAL DE LA CRISE SANITAIRE OU LA GESTION AUTORITAIRE ET CONTRE PRODUCTIVE DU GOUVERNEMENT

Des brevets publics pour les VACCINS!

Plutôt que d'entrer dans le débat clivant et binaire qui prend tout le devant de la scène depuis le 12 juillet dernier et qui divise les équipes, les familles, les

organisations, la société, voici toutes les questions qui se sont posées durant cette période ainsi que quelques idées pour tenter de prendre du recul et d'analyser la situation afin d'avancer.

Cette crise a percuté un système de santé déjà fragilisé par des années de restrictions et plans d'économies successifs, au CHU de Tours, dans les EHPAD et les centres hospitaliers du département, mais aussi en métropole et dans les Antilles sous dotées proportionnellement à sa population. On l'a déjà dit, on le redit.

LES MORTS ET LES VIVANTS

Nous avons tendance à l'occulter mais nous en sommes à 160 000 morts du Covid depuis le début de la pandémie dans le pays. Les retards de prises en charge des autres pathologies se sont multipliés entraînant de nombreuses pertes de chance. Les greffes, notamment celles de reins, ont drastiquement diminué. Les souffrances psychologiques liées aux confinements, à l'isolement, aux insuffisances de prises en charges médicales, psychologiques et sociales ont explosé. Les plus précaires et les plus pauvres, les femmes en 1^{ère} ligne, ont été particulièrement touchés.

L'HÔPITAL À BOUT DE SOUFFLE

Les conditions de travail étaient déjà difficiles, c'est pire. Les taux d'absentéisme (10% au CHU de Tours), les sous effectifs, les départs explosent. Les fermetures de sites, de services, de places, de lits, les suppressions de postes se poursuivent, à la fois pour faire face à l'absentéisme mais

aussi pour mettre en place les plans d'économie. Un nouveau cap a été franchi, nous le constatons quotidiennement dans nos services, l'été n'a jamais été aussi difficile.

L'obligation vaccinale COVID va accentuer cette pénurie. A ce jour, 3000 personnes (48 au CHU de Tours) sont suspendues et ne peuvent plus exercer faute de vaccination ou de pass sanitaire envoyé. Combien de lits va-t-on fermer pour faire face à ce nouvel absentéisme ?

FREINS À LA VACCINATION :

CONSÉQUENCES DES MULTIPLES SCANDALES SANITAIRES, MENSONGES ET CONTRADICTIONS DU GOUVERNEMENT

Les freins à la vaccination s'expliquent, en partie, par les multiples scandales sanitaires (l'affaire du sang contaminé,

les effets secondaires de la vaccination de l'hépatite B, les effets secondaires de la nouvelle formule du Lévothyrox ou ceux de la Dépakine, le pesticide Chlordécone dans les Antilles...), les profits scandaleux engendrés et l'absence de transparence des laboratoires privés, la faiblesse de la recherche publique fragilisée par l'insuffisance de financement.

Les freins à la vaccination s'expliquent aussi par les mensonges sur les masques au début de la crise, les revirements successifs du gouvernement pendant sa gestion, sa vision de sauvegarde de l'économie à tout prix plutôt que celle de la prévention au plus près de la population.

Les plus fragiles avec facteurs de risque et les plus âgé-es ne sont pas encore toutes et tous vacciné-es. Les taux de vaccination les plus faibles concernent les populations les plus précaires. Les campagnes de vaccination au plus près de la population, en concertation avec les acteurs et actrices de terrain, en toute transparence, permettant l'adhésion du plus grand nombre, n'ont été que très peu mises en place. On le sait depuis des années, contraindre n'est pas soigner. Au contraire c'est contre-productif.

Tout comme serait totalement contre-productif la levée de la gratuité des tests pour les non-vacciné-es. Tout le monde ne pourra pas se permettre financièrement ces nouvelles dépenses. Les plus pauvres et précaires seront une fois de plus pénalisés. Et il est évident que le dépistage, pourtant essentiel pour éviter les contaminations, sera freiné par cette mesure. Les gestes barrières doivent être maintenus sans ambiguïtés.

LES INÉGALITÉS D'ACCÈS À LA VACCINATION

Pour lutter au mieux contre les effets de cette pandémie, c'est toute la population mondiale qui doit avoir accès à la vaccination. Là encore les disparités sont énormes.

70 % de la population est vaccinée en Europe contre 3% en Afrique. Or c'est bien un accès massif à la vaccination dans le monde qui est en jeu. Les tergiversations sur la levée des brevets doivent cesser.

Ce n'est pas l'octroi d'une partie des vaccins donnés au compte-goutte par les gouvernements, dans une posture humanitaire discutable, qui pourra changer la donne.

LES ATTAQUES CONTRE LE DROIT DU TRAVAIL ET LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Les suspensions d'exercice et de salaires ne sont pas tolérables, les risques de licenciement à terme non plus. Ce sont principalement les femmes qui sont, une fois de plus, les 1ères impactées. Comment peut-on accepter cette



DU FRIC POUR L'HÔPITAL PUBLIC!

ABROGATION des lois liberticides

Solidaires

contrainte quand une grande partie d'entre elles sont maintenant sans revenu ? Et que dire des méthodes employées dans certains établissements où les salarié-es concerné-es se sont vu-es sortir des services devant leurs collègues, où les aménagements possibles comme la prise des congés ou le renvoi sur un autre poste ne sont pas proposés. Nous n'oublions pas de rappeler que ces salarié-es ont travaillé sans masque au début, sans matériel de protection, en étant même malade du covid...



population. Les données collectées sont massives, y compris par les employeurs. Elles ne sont pas protégées comme le montre le dernier piratage de l'AP/HP. De plus, le pass sanitaire réduit de fait l'accès aux soins et aux prises en charge, l'accès aux services publics. Cette mesure touche une fois de plus les plus précaires et les plus fragiles.

LA MONTÉE DE L'EXTRÊME DROITE ET SA RÉCUPÉRATION DU MOUVEMENT

Depuis plusieurs mois, le contexte ambiant médiatique et politique favorise l'extrême-droitisation des idées, avec son lot de confusionnisme et de complotisme. On retrouve cette ambiance dans les manifestations du samedi. Ce contexte nauséabond a permis qu'elle récupère la mobilisation contre le pass sanitaire. Des militant-es de SUD santé sociaux et Solidaires en ont d'ailleurs fait violemment les frais. Nous le dénonçons et rappelons que nous combattons depuis toujours l'extrême droite, le fascisme, le racisme et le sexisme, sous toutes ses formes. Nous continuerons de le faire.

SUD santé sociaux est au côté de celles et ceux qui se mobilisent en accord avec nos valeurs et met tout en œuvre dans l'unité pour imposer d'autres choix de société pour surmonter cette crise sanitaire et les autres. Pour la prévention, l'accès aux soins et à la vaccination pour toutes et tous et partout dans le monde, la suppression du pass sanitaire et des sanctions envers les salarié-es et la population, la hausse des moyens pour la santé publique et les services publics, les hôpitaux, les EHPAD, les groupes scolaires, la levée des brevets, le maintien de la gratuité des tests, la socialisation de l'industrie pharmaceutique et la hausse des moyens pour la recherche publique.

ABROGATION de la réforme de l'assurance chômage ! Solidaires

Et ce n'est pas tout. Le gouvernement en a profité pour annoncer qu'il maintenait la mise en place de la réforme de l'assurance chômage qui va entraîner la diminution drastique des revenus de milliers de personnes. Tout comme il

maintient la réforme des retraites à point. Elle reste comme avant le Covid une véritable attaque de plus contre la protection sociale au profit de l'assurantiel privé lucratif, contre les régimes spéciaux et la pénibilité du travail. Elle diminuera fortement le montant des pensions.

LES RESTRICTIONS DE LIBERTÉ

Cela fait maintenant plusieurs mois et années que les lois liberticides s'amoncellent : Loi sécurité globale, Loi séparatiste, décrets sur la sécurité intérieure, ainsi que les différentes Lois d'exception pour gérer la crise sanitaire.

Dans cette continuité, la mise en place du pass sanitaire participe à l'instauration d'une société de contrôle permanent, pour se déplacer, pour travailler. Il permet le fichage à grande échelle et le traçage de la



FORMATIONS SUD POUR TOUT LE MONDE

Le savoir c'est le pouvoir.

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

À mettre dans vos agendas pour pouvoir vous inscrire en temps et en heure, au moins 1 mois avant la date de la formation.

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

Formation « vos droits » le 25 novembre à Trousseau

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

La prochaine formation « Vos Droits » aura lieu à Bretonneau le 26 mars 2022.



Formation « salaire et fiche de paie » le 7 décembre à Trousseau

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

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



INVITATION SOIRÉE CINÉMA ET DÉBAT LE 14 OCTOBRE À 20H AVEC SABRINA-AURORE ALI BENALI, MÉDECIN URGENTISTE



Le collectif santé propose une soirée cinéma et débat en présence de Sabrina-Aurore Ali Benali,

SANTÉ: ON NE CHANGE PAS UNE POLITIQUE QUI TUE !

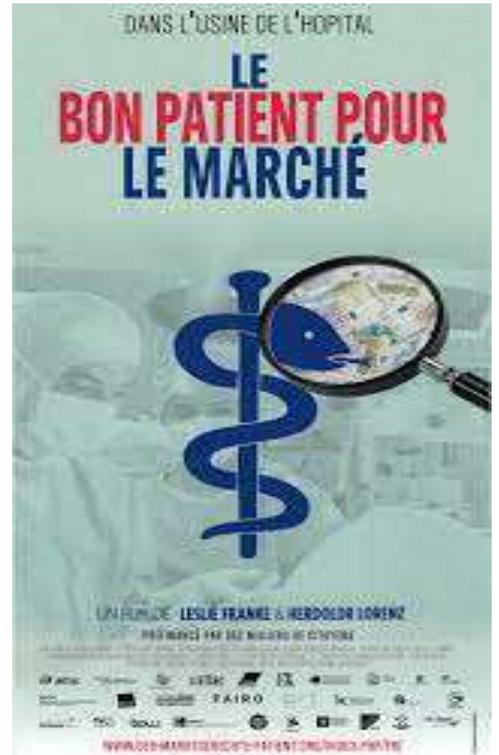
La pandémie a mis en évidence à grande échelle les défaillances d'un système de santé soumis aux exigences de rentabilité capitalistes. Les conséquences sont immenses dans toute la société. Un «pognon de dingue» a pourtant été déversé mais pour qui ?

Pour autant, les leçons ont-elles été tirées ? L'hôpital public craque de partout, principal recours pour les soins aux patient-es du Covid, avec la politique du flux tendu il ne peut pas répondre pleinement à ses missions sans mettre à mal le personnel et l'accès aux soins.

La crise a donné raison aux soignant-es qui lançaient le signal d'alarme depuis longtemps. Leur cri était justifié avant, il l'est encore plus maintenant.

Le film projeté sera « Le bon patient pour le marché dans l'usine de l'hôpital » de Leslie Franke et Herdolor Lorenz.

Cinéma les Studio, rue des Ursulines à Tours 4€80.



RAPPELS CGOS AVANT LA FIN D'ANNÉE

CHEQUES VACANCES

Ne tardez pas ! Demandez vos Chèques-vacances au plus tard le 31 octobre 2021. Ces titres de paiement sont dédiés aux loisirs, aux transports et aux vacances.

Réduisez votre budget avec ces Chèques-vacances, acceptés chez de nombreux professionnels du tourisme et des loisirs. Vous avez jusqu'au 31 octobre 2021 pour envoyer votre formulaire au CGOS.

Ce formulaire est disponible dans votre Espace agent, rubrique Prestations et formulaires. Pour demander vos Chèques-vacances, deux possibilités :

- ♦ soit vous épargnez un montant mensuel pendant une durée comprise entre 4 et 12 mois.
- ♦ soit vous êtes prélevés en une seule fois, sans épargner.

CHEQUES CULTURE

Le comité régional du 29 juin 2021 a validé que tout agent à jour de son dossier CGOS 2021, et faisant une demande de chèques culture, bénéficiera d'un chèque de 40 euros supplémentaires en fin d'année.

Vous avez jusqu'au 31 octobre 2021 pour envoyer votre formulaire au CGOS.

Exemples : Un agent verse 25€ et le CGOS contribue à hauteur de 25€. Un agent verse 50€ et le CGOS contribue à hauteur de 50€.

PRESTATION MALADIE

Au conseil d'administration du 24 juin 2021, il a été voté une baisse de la prestation compensation de salaire en cas de maladie versée par le CGOS.

L'ensemble des organisations syndicales représentatives au CGOS s'est exprimé à l'unanimité contre cette délibération.

Les représentant-es des directeurs de la FPH ont décidé par le biais de la voix prépondérante du président du CGOS (obligatoirement un-e directeur-ice), d'imposer la baisse programmée de la prestation maladie.

Celle-ci sera servie à compter du 1^{er} janvier 2022 en fonction de l'indice de l'agent avec pour conséquence, dès l'indice 490, une baisse allant de 2 à 5% du traitement.

Ce que l'on concède d'une main en augmentant le traitement de la catégorie A, sera repris en partie par l'autre main à la moindre défaillance physique.

TRANCHE D'INDICE 2022	TAUX ACTUEL DE PRISE EN CHARGE	A PARTIR DE 2022
< 490	45%	45%
Entre 490 et 750	45%	43%
> 750	45%	40%

SUD REVENDIQUE

- ♦ La gestion du CGOS. par les représentant-es des salarié-es. Exit le paritarisme.
- ♦ Des moyens suffisants (humains et matériels) dans les établissements.
- ♦ Un budget régional décent.
- ♦ Nous dénonçons la prestation d'aides aux actions sociales collectives qui est un détournement des fonds du CGOS.

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	MERLET Sandra	78827
	UCPA		Neuro-chir Bretonneau	
BENHARRAT Afif		72727	METAIRY Frédéric	73762
	UCPA		SICS Radio	
BOUCHET Thierry		71564	MONGAULT Charlie	71638
	Blanchisserie		Psy B rdc	
BULIAN Mario		72077	NIQUET Pascal	77836
	Service électrique Trousseau		Logistique hôtelière	
BRUNET Charlène		77318	PAPIN Philippe	73762
	Service informatique		Local syndical Bretonneau	
CHOUPEAUX Véronique		78727	PARCE Céline	78755
	Pharmacie Trousseau		Vaguemestre	
COGNARD Marie Laure		74289	PINEAU Samantha	73540
	ORL Bretonneau		Brancardage Bretonneau	
COGNEE Cécile		70664	POTTIER Thierry	73794
	Neuro Bretonneau		Sureté accueil Bretonneau	
COQUEREAU Isabelle		78128	POUJOL Anthony	73762
	Dermato A		Logistique hôtelière	
COUPET Isabelle		70664	PRINTANIER Emilie	78129
	Psychiatrie D		Dermato C	
DAMAS Alexis		75974	SEGUIN Damien	73762
	Unité EMLA		SICS nuit Bretonneau	
DEBON Christophe		74678	SILNIQUE Stéphanie	70637
	Chambre funéraire Trousseau		CPTS Psy A	
DENIZOT Corinne		71389	TURPIN Joël	73828
	UMUH-Onco (nuit)		CPU Ado	
FERNANDES Olivier		72727		
	UCPA Trousseau			
GADRAT Nicolas		75730		
	Manutention Trousseau			
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)			
JOLYET Valérie		73762		
	Imagerie Bretonneau			

**CONTRE
L'EXTRÊME DROITE
RENFORÇONS
LES LUTTES
SOCIALES !**

Solidaires
ANTIFASCISTE

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

« la direction aux pincés d'or » Aux éditions T'AS d'BEAUX DRAPS ...

Mme Naïve de l'étonnée : Bonjour!

Mme De syndiquée : Bonjour, dis-donc tu es bien laconique, toi, aujourd'hui.

Mme Naïve de l'étonnée : Désolée, je suis un peu dépitée. Je voulais postuler sur un nouveau service du CHU, mais la fiche de poste était tellement peu attractive et déprimante que j'ai finalement renoncé.

Mme De syndiquée : Je comprends, mais c'est parce que tu postules en interne. Et là, pour la direction c'est du tout cuit. En revanche, quand il s'agit de vouloir attirer de « gros poissons » pour ajouter au vivier. Là, le service com met les petits plats dans les grands!!!

Mme Naïve de l'étonnée : Comment ça, tu veux dire que selon ta fonction ou ton grade, on n'est pas traité de la même façon au CHU ?!?

Mme De syndiquée : Exactement. Un exemple tout bête. Pour attirer des cadres sur le CHU, la direction fait une mise en page de la fiche de poste « top niveau » avec une superbe publicité pour la région, les châteaux de la Loire, le grand aquarium de Touraine...

Mme Naïve de l'étonnée : Une pub pour l'aquarium pendant que, nous, dans le service, on se noie sous la charge de travail. Trop dégoutée.

Mme De syndiquée : Oui mais toi, tu ne fais peut-être pas partie des métiers en tension !!! Donc, vu que le Ségur est un échec en matière d'attractivité, la direction joue la carte du tourisme. De quoi faire pâlir le guide du Routard®

Mme Naïve de l'étonnée : C'est vrai, de toute façon avec nos salaires, le temps partiel imposé, les rappels sur les repos, les congés que l'on ne peut pas poser. Comment te dire, on n'est pas prêt de les visiter les châteaux et encore moins de vivre la vie de châteaux !!!

Mme De syndiquée : Je confirme, malheureusement avec le sous effectif, les mauvaises conditions de travail, c'est pas prêt de s'améliorer. Et les agents en poste, plutôt que de rester en Touraine, auraient envie de visiter d'autres régions car la direction ne fait rien pour les motiver à rester.

Mme Naïve de l'étonnée : Mais crois-tu que c'est mieux ailleurs ?

Mme De syndiquée : Aux dires de la direction et son « benchmark * », l'herbe est pas plus verte ailleurs !!

Mme Naïve de l'étonnée : Donc c'est du flan quand la direction vante la qualité de vie en Touraine ?

Mme De syndiquée : Oui avant de s'occuper de nos loisirs dont on ne peut pas profiter, elle ferait mieux de mettre de vrais moyens dans l'amélioration de nos conditions de travail.

benchmark :anglicisme fort apprécié de la direction pour faire des comparaisons entre services ou établissement de santé et se dédouaner d'améliorer les conditions de travail.