



DES FOURMIS

ÉCHOS DES ÉTABLISSEMENTS

Luynes, Debrou, Semblançay-La Membrolle, CHIC, IRECOV, CHU Tours, Loches

BASS

P. 6-7

RECLASSEMENT

P. 9

PROTECTION

JURIDIQUE

P. 9

PRIME

AU MÉRITE

P. 10

ACCÈS À LA

SANTÉ

P. 11

SUD SANTÉ SOCIAUX 37 INDRE ET LOIRE

CHU de Tours 02 47 47 37 62
Portable Privé 06 17 63 57 32
Portable Public 06 15 08 62 22

sudsantesociaux37@gmail.com

www.sudsantesociaux37.org

[@sudsantesociaux37](https://www.facebook.com/sudsantesociaux37)

[@sudsantesociaux37](https://www.instagram.com/sudsantesociaux37)



LA VALSE DES POSTES BONNE ANNÉE !?!

Le 11 janvier dernier, même pas encore remis-es des fêtes, nous apprenions avec inquiétude la nomination de Catherine Vautrin en tant que Ministre du travail, de la Santé, et des Solidarités.

Bon, l'adage dit que le travail, c'est la santé! Mais là, il en faut de la santé pour supporter ça !

Une femme de conviction ?

On fait un petit récap ? 3, 2, 1 ...

Mme Vautrin a failli être première ministre en mai 2022, à la place de « Babeth », mais n'a pas pu y prétendre du fait de ses casseroles!

Pour celles qui concernent, plus particulièrement, nos métiers de la santé, du sanitaire, du social et du médico-social, voici les quelques feux d'artifices:

- ✗ son soutien manifeste et affiché à la Manif pour tous, manifestant aux côtés de l'extrême droite, même, si pour arranger son image, il y a peu, elle est revenue sur ses propos,
- ✗ des propos anti-IVG, qu'elle essaie de faire oublier en rendant hommage à Simone Veil,
- ✗ Son opposition à l'aide assistée à mourir, ce qui clot le débat avant même d'être commencé, pourtant promis à la population par Macron 1er et 2ème du Nom!

Un tel passif, dans un secteur qui accompagne les personnes que ses déclarations et prises de positions blessent, et qui stigmatisent, nous interroge à l'instant de sa nomination !

En 2004, Mme Vautrin a œuvré afin de mettre en place la journée de solidarité, nous imposant la perte d'un jour de congé, pour, normalement financer le grand vieillissement ... vu l'état des EHPAD, on peut en douter !

A l'époque, elle est surnommée : « la Sarko du social » ... tout un programme.



Cette nouvelle ministre, la 6ème en 7 ans, est clairement une personne proche du libéralisme pur et dur. L'hôpital et les solidarités sont avertis, il est peu probable que ses futures annonces sur notre secteur soient des plus agréables ! Remise en cause de l'AME, l'augmentation des franchises médicales sont déjà sur le tapis.

UN BOULEVARD POUR LA MARCHANDISATION

Le privé lucratif vient de recevoir ses étrennes !

SUD Santé Sociaux sera là pour lui rappeler qu'il faudra compter sur notre obstination et notre persévérance à lutter pour de meilleures conditions d'accueil et d'accompagnement des personnes qui en ont besoin, mais aussi pour des conditions de travail dignes de ce nom !

Et nous continuerons, également, à lutter pour obtenir des budgets à la hauteur des besoins, pour le public et le privé, et bien sûr, pour des salaires à la hauteur de notre engagement.

**CONTRE LE « TOUT PRIVATISÉ » ET
L'ULTRALIBÉRALISME, UNISSONS-NOUS.
GRÉVISTES ET NON GRÉVISTES, USAGÈ-RES :
SEUL-ES ON NE PEUT RIEN,
ENSEMBLE ON PEUT TOUT !!!
ON PREND SOIN DE NOUS,
ON NE LÂCHE RIEN !**

LUYNES : EN LUTTE

LES AGENTS DU CH LUYNES SONT À BOUT FACE AU MÉPRIS DE LA DIRECTION, AU SOUS-EFFECTIF RÉCURRENT, À LA PARTIALITÉ DE LA HIÉRARCHIE.

“Paroles et paroles et paroles et encore des paroles...” de la part de la direction. “Toujours des maux, toujours des maux, les mêmes maux...” dans les services.

Les petites fourmis sont à fond de cale dans ce navire qui prend l’eau. Elles rament pour tenter de survivre et garder la tête hors d’eau.

Mais pour les petites fourmis s’en fut trop de ce leitmotiv, ad vitam aeternam.

Suite à une HIM, elles se sont mises en grève depuis le 22 novembre 2023 pour montrer leur ras le bol pour dénoncer à haute et intelligible voix :

- la dégradation des conditions de travail
- l’augmentation des risques psycho sociaux pour les agents du CH Luynes
- le non respect du code du travail quant à la pose des CA, de la date de diffusion du planning et le rappel des agents à domicile sur leur temps de repos
- le management autoritaire
- le changement d’organisation des services d’ EHPAD, délétère pour la prise en soins des résidents.
- la prise en soin des patient-es/ résident-es.

- l’inadéquation de l’effectif dans les services de SMR avec la charge de travail.
- le sous-effectif récurrent présent jour et nuit

- le non-remplacement des agents démissionnaires, partis à la retraite, en disponibilité
- le non-cautionnement de la maltraitance institutionnelle envers les agents et donc envers les patients /résidents que la direction impose.

Depuis le début de la grève, des réunions de négociations ont lieu avec la direction, des délégations de personnels et les représentants des organisations syndicales. Le dialogue social est pourri. La direction méprise les représentants du personnel et les agents présents lors de ces réunions. Le même constat est fait lors de la rencontre avec le président du conseil de surveillance.

Face à cette hypocrisie collégiale, ils font tous l’autruche. Les représentants du personnel ont rencontré l’ARS, la DG du CHRU. L’inspection du travail a été informée ainsi que le Conseil Départemental.

NOS ACTIONS :

- 4 rassemblements du personnel sur site
- Accrochage des vœux des personnels devant l’établissement
- 1 manifestation dans les rues de Luynes avec rassemblement devant la mairie de Luynes
- Déclaration de nos vœux lors de la cérémonie des vœux de la direction au CH de Luynes. Notre intervention pacifiste, avec la participation des personnels des services, a été compliquée. Les personnes présentes n’ont pu que constater l’agressivité voire la violence, le mépris de la direction

et du président du conseil de surveillance, de par leur attitude envers les personnels et de leurs représentants.

LA LUTTE PAIE :

- Respect de la loi quant à la pose des congés annuels
- Organisation de reprise des agents en temps partiels thérapeutiques(TPT) : 2 agents en TPT travaillent l’un à la suite de l’autre pour garantir une amplitude horaire
- Les repos hebdomadaires des agents sur la trame de planning ne seront plus modifiés sans accord préalable avec l’agent.
- Le sous-effectif a diminué
- Respect du 15 de chaque mois pour la diffusion des plannings
- L’arrêt des rappels à domicile

Au CSE du 1er février 2024, une nouvelle proposition sur l’organisation en EHPAD nous a été présentée. Le 6 février, la direction a organisé une réunion plénière pour présenter les évolutions prochaines des organisations paramédicales des différents services de soins et transversaux. Pour résumer, lors de cette réunion nous avons pris connaissance d’un projet de réorganisation de l’établissement à effectif constant à l’échelle de l’établissement. **Traduction :** sous-effectif constant.

En fait, cette réorganisation, c’est le jeu de chaises musicales : des services vont être “deshabillés” pour en “habiller d’autres” d’où l’adage **“EXPLIQUER CE DONT VOUS AVEZ BESOIN, JE VOUS DIRAI COMMENT VOUS EN PASSER.”** La direction a insisté sur le fait que le dialogue est ouvert avec les équipes pour peaufiner ce projet à effectif constant à l’échelle de l’établissement.

Le 7 février, une réunion de négociations avec la direction et en présence d’une délégation de collègues a eu lieu. Le projet de réorganisation de l’EHPAD a été présenté. Nos collègues seraient d’accord pour l’expérimentation, pour l’EHPAD, avec la présence de 6 agent-es le soir du lundi au dimanche et non du lundi au vendredi avec un sous-effectif les week-end du soir comme proposé par la direction. La cadre supérieure de santé, présente pour la première fois à la réunion de négos, a proposé de retravailler sur cette organisation en intégrant cette demande. Une présentation devrait être faite dans les 15 jours. Enfin une vraie avancée sur cette revendication ! Affaire à suivre...

Au dernier CSE, les représentants SUD ont voté CONTRE la mise en place de HUBLO au CH de Luynes. Cette réponse de la direction n’est qu’une rustine pour pallier à l’absence et l’absentéisme des personnels. SUD revendique l’embauche de personnels sur les postes vacants et le remplacement des arrêts maternité, des arrêts longue maladie, des arrêts longue durée, des départs en retraite et des mises en disponibilité, pour défendre une meilleure qualité de vie au travail et reste vigilant quant aux risques psycho-sociaux et à la fatigabilité des personnels.

**NOUS AVANÇONS À PAS DE FOURMIS, MAIS NOUS AVANÇONS !
TOUTES ENSEMBLES, NOUS CONTINUONS LA LUTTE !**



DEBROU : LES DROITS DES AGENT-ES, ÇA EXISTE ?

POUR LA DIRECTION, APRIORI, OUI ! ENFIN PAS CEUX QUE NOUS CROYONS, CEUX QU'ELLE VEUT BIEN NOUS IMPOSER !

Dans cet établissement, la moitié des agent-es sont contractuel·les ! Etonnant dans un établissement public pour personnes âgées dépendantes ! Et pourtant triste constat de la réalité. Pourquoi les collègues ne sont pas titularisé-es ? Pourquoi n'accèdent-iels pas à ce statut ?

VOUS POUVEZ POSER DES VACANCES, MAIS SUR LES DATES QUE JE VOUS IMPOSES !

Voilà ce que dit la note de service sur les congés annuels ! Et pourtant, ça ne respecte absolument pas les droits des agent-es ! Pourtant, les textes réglementaires disent bien que les congés annuels sont posés par les agent-es. Il ne doit pas y avoir de périodes imposées. Et c'est minimum 3 semaines pour les vacances d'été, et jusqu'à 31 jours consécutifs d'absences, en incluant les repos hebdomadaires et jours fériés. Il n'est inscrit nulle part que nous ne pouvons pas poser de congés annuels sur des week-end travaillés. Et si le congé annuel se termine la



veille d'un repos hebdomadaire, nous avons le droit de prétendre à ce dernier à la suite de nos congés ! Nous n'inventons rien, c'est le décret n° 2002-8 du 4 janvier 2002 relatif aux congés annuels qui le dit ! Mais la direction a plus d'un tour dans son sac, et vous répondra : « nécessité de service ! ».

NÉCESSITÉ DE SERVICE ?!?

Alors oui, dans nos domaines, il y a une obligation de continuité de service (peut-être encore plus dans le public), mais la nécessité de service, n'est pas défini dans les textes réglementaires. Et quand celle-ci est invoquée par la direction, elle doit être justifiée ! Mais est-ce justifiable d'invoquer cette raison quand les congés sont demandés par les agent-es des mois à l'avance ? Est-ce que la direction a tout mis en œuvre pour nous permettre nos vacances tellement méritée ? Non !

NOUS SOUHAITONS BON COURAGE À NOS COLLÈGUES DE SEMBLANÇAY-LA MEMBROLLE. SUD SANTÉ SOCIAUX SERA TOUJOURS AUX CÔTÉS DES COLLÈGUES POUR FAIRE RESPECTER NOS DROITS !

SEMBLANÇAY / LA MEMBROLLE: NOUVELLE DIRECTION ... PAR INTÉRIM !

APRÈS PRESQUE 5 ANS, LE DIRECTEUR QUI « GÉRAIT » L'ÉTABLISSEMENT (SI ON PEUT DIRE ÇA COMME ÇA) A PRIS UNE DISPONIBILITÉ DE 6 MOIS.

Depuis le 1er janvier 2024, c'est le directeur de l'EHPAD de Debrou (à Joué-les-Tours) qui assure l'intérim jusqu'au 14 juin 2024.

Pendant ces 5 dernières années, nous sommes passés par beaucoup d'événements : pressions au travail, conseils de discipline, convocations sans motif, démissions en pagaille et bien plus....

On pourrait s'imaginer des jours à venir meilleurs, plus sereins, un climat plus détendu ... avec un nouveau directeur ! Mais que nénni !

LES DÉBUTS SONT MOUVEMENTÉS !

Dés le départ, des nouvelles règles ont été mises en place : réunion de direction toutes les semaines, notes de service, réévaluation des postes...

Des grandes phrases et des grands mots, mais pourquoi ? Pour continuer à faire toujours plus avec moins de moyens ? Pour continuer de subir les dégradations des conditions de travail ? Pour continuer à supporter ces injonctions contradictoires et les pressions qui les accompagnent ?

Ce que les collègues attendent, ce sont des vrais moyens pour prendre soins des résident-es !



Des moyens humains à hauteur des besoins, certes pour faire notre travail d'accompagnement et de soins dans les services, mais également pour pouvoir exercer nos droits !

Nos droits à faire des soins de qualité et à accompagner nos aînés pour respecter leur rythme de vie ! Nos droits à la formation sans restrictions, nos droits aux congés / repos, sans injonctions ! Nos droits au respect de notre temps de repos sans rappel à domicile et sans modifier les plannings sans cesse !

« C'EST VOTRE ÉTABLISSEMENT, C'EST À VOUS DE LE PORTER »

Nous attendons maintenant des actions pour mettre des effectifs en nombre, renouveler le matériel... Car comme le dit si bien notre directeur par intérim : « c'est votre établissement, c'est à vous de le porter ». Mais pour le porter, il faut qu'on nous donne les moyens !

Ok, prenons le aux mots, portons nos revendications pour que, dans nos établissements, il y fasse bon vivre pour les résident-es, et que nous puissions y travailler sereinement, sans avoir la boule au ventre !

SUD SANTÉ SOCIAUX VEILLERA À CE QUE CES DROITS SOIENT RESPECTÉS ! MAIS POUR ÇA NOUS AURONT BESOIN DU SOUTIEN DE TOUTES ET TOUS, CAR ÇA NE VA PAS ÊTRE FACILE VU CE QUI SE PASSE À DEBROU !

CHIC Amboise-Château-Renault : Bonnes résolutions en 2024 ?

RIEN NE SEMBLE ALLER MIEUX POUR LE MOMENT : LE MANQUE DE PERSONNEL, LE MANQUE D'ÉCOUTE, LE MANQUE D'HUMANITÉ SEMBLENT S'AGGRAVER D'ANNÉE EN ANNÉE.

En ces temps difficiles pour les établissements, à cause de la pénurie de personnel, beaucoup de contractuel·les ont défilé, mais ne sont pas resté·es. Certain·es n'ont pas pu suivre le rythme ; pour d'autres ce sont les conditions de travail qui ont été le déclencheur. Enfin, parfois, c'est la structure qui ne renouvelle pas les contrats. Et quand ces agent·es nous quittent, iels rencontrent des difficultés avec leurs documents administratifs notamment (solde de tout compte, attestation Pôle Emploi, certificat de travail) qu'iels reçoivent bien longtemps après avoir quitté la structure si bien que les indemnités se font attendre ensuite.

Plannings instables, rappels à domicile pendant les week-end et les congés, rappels à l'ordre quand un·e agent·e a un avis à donner : c'est le quotidien des soignant·es. Le summum : le travail en 12h qui devient extrêmement

pénible pour des agent·es en poste depuis une poignée d'années ; à la pénibilité s'ajoutent des difficultés pour partir en formation (les agent·es en 12h « doivent » du temps quand iels partent sur des formations de 7h30).



Le rêve utopique des soignant·es d'espérer un jour entrer en école d'aide-soignant·e ou d'infirmier·e devient un parcours du combattant. Beaucoup de candidatures, peu de subventionnements, peu de places proposées par le CHIC... Rappelons que l'effectif d'entrée en IFAS et IFSI est systématiquement incomplet.

Quant aux soignant·es des EHPAD, iels ont un fil à la patte ! Quasiment impossible d'en sortir pour espérer travailler dans d'autres secteurs (médecine, chirurgie, urgences...).

L'HERBE N'EST PEUT-ÊTRE PAS PLUS VERTE AILLEURS, MAIS CE N'EST PAS UNE RAISON POUR LAISSER LES CONDITIONS DE TRAVAIL SE DÉGRADER. SUD CONTINUERA À LUTTER EN 2024 CONTRE CES ORGANISATIONS DÉLÉTÈRE !

IRECOV : La croisière ne s'amuse plus, toutes et tous sur le pont !

A L'IRECOV, DEPUIS JUILLET 2023 LA FÉDÉRATION NATIONALE DES PEP A MIS EN PLACE UNE ADMINISTRATION DÉLÉGUÉE ET UN MANAGER DE TRANSITION DONT LE COÛT VARIE ENTRE 600 ET 3000€ HT PAR JOUR*.

SUD dénonce la régularité de cette administration qui initialement prévue pour durer 6 mois se voit être renouvelée de 12 mois sans aucune information aux salarié·es, sans décision souveraine du conseil d'administration des PEP37 de renouveler cette administration conformément à la convention cadre de la fédération PEP.

Complètement « hors sol », coupé de la réalité, l'administration déléguée et le manager de transition avancent tel un rouleau compresseur. Aucune prise en compte de l'insécurité grandissante et du mal être au travail comme l'ont pourtant témoigné 50 salarié·es dans un courrier resté lettre morte.

- ✗ Modification du calendrier et des réunions moins de 48h avant la date
- ✗ Absence de recrutement de chef de service en janvier 2024, alors que cela avait été anticipé dès septembre 2023 par l'ancienne cadre.
- ✗ Modifications des postes et fonctions sans consultation au CSE

- ✗ Absence de recrutement d'un directeur d'établissement
- ✗ Modification du projet associatif sans concertations
- ✗ Absence d'information sur le coût du manager de transition pour l'établissement

Pire encore, le manager de transition affirme lors d'une rencontre avec les élu·es du CSE que les salarié·es venant le saluer seront bien remerciés et qu'ici, à l'IRECOV, il faut apprendre à s'adapter car on se noie dans un verre d'eau ! Justement... !



A L'IRECOV, ON NE SE NOIE PAS DANS UN VERRE D'EAU ! ON LE FAIT DÉBORDER !

Ainsi, les salarié·es de l'IRECOV, aidés par le syndicat SUD santé sociaux, s'organisent. Des groupes de travail se sont formés pour alerter la presse, les politiques, les financeurs et surtout les familles.

Un préavis de grève a également été lancé du

lundi 19 février au lundi 11 mars 2024.

EN PLEINE TEMPÊTE LES MARINS DE L'IRECOV, EMBARQUÉS DANS LE PIRE RAFIOT QUI SOIT, N'ATTENDENT PAS QUE L'ORAGE PASSE, MAIS PRÉFÈRENT DANSER SOUS LA PLUIE EN PRÉPARANT LA MUTINERIE !!

(*Source essensysfrance.com)

LE CHU EN LUTTE : MOBILISATION DU 20 DÉCEMBRE 2023

LE 20 DÉCEMBRE DERNIER, LES ÉQUIPES DU CHU EN GRÈVE, DEPUIS PLUSIEURS JOURS, SEMAINES, MOIS, REJOINTES PAR LE CH DE LUYNES EN GRÈVE ÉGALEMENT DEPUIS NOVEMBRE, SE SONT MOBILISÉ-ES, ENSEMBLE !

Dans toutes les grèves nous entendons globalement les mêmes revendications..

Les collègues demandent plus d'effectifs, de meilleures conditions de travail pour de meilleures conditions d'accueil, les droits aux repos et aux congés, le respect de la vie privée de chacun-e, le droit à la formation...

C'est donc dans une ambiance festive, mais déterminée, que les collègues se sont uni-es, au lendemain de la mobilisation des services de psychiatrie sur le site de Trousseau, pour rappeler, que



même si les vacances approchaient, les luttes, elles, ne s'endormiraient pas avec le froid de l'hiver !

Les collègues ont su attirer l'intérêt des passant-es, par leur chants et leurs slogans, montrant pour certain-es leur approbation face aux revendications des soignant-es.

Le barnum monté place Jean-Jaurès offrait le gouter à ceux qui s'arrêtaient, invitant la population à un échange autour de l'accès à la santé et des conditions de travail actuelles.

L'UNION DE TOUS CES SERVICES RÉUNIS POUR UNE MÊME CAUSE, NOUS POUSSE À ESPÉRER QU'UN JOUR NOUS RÉUSSIRONS À UNIR TOUS LES AGENT-ES DU CHRU POUR UN MOUVEMENT D'AMPLEUR, AVEC LA POPULATION À NOS CÔTÉS. ON LÂCHE RIEN !

CLOCHEVILLE EN LUTTE

DANS UN ARTICLE RÉCENT DE LA PRESSE LOCALE, ON LISAIT QUE LES SYNDICATS ET LA DIRECTION S'ÉTAIENT REJOINTS DANS LE SOUHAIT DE VOIR LES CONDITIONS DE SOINS ET DE TRAVAIL ÉVOLUER À CLOCHEVILLE. IL EST SÛR QUE CES CONDITIONS DOIVENT ABSOLUMENT ÉVOLUER MAIS DANS LE BON SENS ET RAPIDEMENT, ET LÀ, NOUS NE SOMMES PAS CERTAINS QUE CELA SOIT LE SOUHAIT DE NOTRE DIRECTION.

En effet, depuis fin septembre 2023, 21 services de notre hôpital pédiatrique sont en grève! Les maigres propositions de la direction, en guise de réponse aux revendications, n'ont pas trouvé d'écho favorable aux yeux des collègues. Il est certain que le plan de bricolage en ajoutant un 20% d'ETP par ci et en collant un autre bout par-là, on ne voit guère comment la colère pourrait retomber.

C'est pourquoi, les grévistes de Clocheville ont décidé de mettre en place un collectif : « Clocheville sous tension » et une pétition de soutien qui a déjà recueilli près de 40 mille signatures. Avec les collègues, nous avons sollicité les politiques de la région, en commençant par Monsieur le maire et président du conseil de surveillance mais également de nombreux députés et conseillers.



induisant un état de détresse tant au niveau psychologique que physique.

Mais la bataille ne s'arrête pas, et les collègues continuent à

de montrer leur détermination avec l'envahissement du CSE au cours duquel, ielles ont pu de nouveau, accompagnés des collègues de chirurgie digestive, apostropher la hiérarchie pour réclamer le droit de travailler dans de bonnes conditions et d'accueillir dans des conditions humaines. En conséquence, l'annonce d'un budget de 12 millions pour les travaux nécessaires aurait pu être bien accueillie si cela ne devait s'étaler sur 10 ans. Donc, à quand la fin du Scotch sur les fenêtres, la fin des couvertures de survie pour pallier le manque d'isolation, les compresses pour attacher les poches de perfusions... et la liste n'est malheureusement pas exhaustive.

Par ailleurs, les collègues sont allés à la rencontre des usager-ères avec une belle mobilisation juste avant Noël, et à manière des enfants avec leur liste de cadeaux, les agent-es avaient leur liste de vœux pour leurs services. Les usager-ères ont été très réceptif-ves à leurs sollicitations.

C'est pourquoi, lors de sa cérémonie des vœux, Madame la Directrice ne pouvait pas occulter la problématique brûlante de Clocheville et c'est pourquoi, elle annonce la proposition d'une « alternative ». Mais comme on pouvait s'y attendre rien de concret, la direction reste dans le flou. Alors peut-être aurons-nous bientôt la présentation d'un nouveau plan de bricolage pour Clocheville ?

BIEN ÉVIDEMMENT LA BATAILLE CONTINUE ET SUD RESTE À CÔTÉ DES COLLÈGUES POUR OBTENIR TOUS LES TRAVAUX URGENTS ET NÉCESSAIRES ET DES EFFECTIFS SUPPLÉMENTAIRES QUI SERAIENT PLUS QUE BIENVENUS !



CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ÉTENDU : NI AMENDABLE, NI NÉGOCIABLE, RETRAIT DU PROJET PATRONAL !

LE LIVRE BLANC DU TRAVAIL SOCIAL A ÉTÉ VALIDÉ LE 6 SEPTEMBRE DERNIER PAR LE HAUT CONSEIL DU TRAVAIL SOCIAL. SI NOUS POUVONS REJOINDRE NOMBRE DE CONSTATS SUR LA DÉLIQUESCENCE DU SECTEUR, AUCUNE ANALYSE SUR LA MARCHANDISATION À MARCHÉ FORCÉE DU SECTEUR SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL, CAUSE PREMIÈRE DU PROBLÈME, N'EST ÉVOQUÉE.

Parmi d'autres sujets, la convention collective unique étendue (CCUE) y est présentée comme un outil pouvant « redonner de l'attractivité » au secteur. Alors même que la négociation nationale entre les patrons (AXESS), l'État et les syndicats est en panne depuis plus d'un an. Pour une majorité d'organisations syndicales (CGT, FO, SUD), le projet proposé signerait la disparition pure et simple des garanties des Conventions collectives existantes (CC66, CC51, CHRS; CRF...), avec notamment la disparition du principe d'ancienneté, l'attaque historique de la reconnaissance des diplômes du secteur sanitaire, social et médico-social, l'introduction de critères classants et donc l'instauration d'un salaire au mérite au moment où la formation continue est au point mort.



Dans le même temps, le contenu des formations du travail social sont en pleine modification idéologique, Seraphin PH fait son entrée dans le processus de financement des établissements médico-sociaux. Comble du comble, après Axess qui a demandé au salarié-es de les soutenir, c'est maintenant Macron qui nous promet une loi travail 2 avec le projet de faire du salaire au mérite la norme...

Dans cet article, Sud t'explique et te donne des nouvelles de l'avancée des négociations de la CCUE entre les syndicats et Axess dans ce qui s'appelle les CMP BASSMS (ne t'inquiète pas on t'explique plus bas ce dont il s'agit).

LA CMP BASSMS KESAKO?

Ça veut dire Commission Mixte Paritaire de la Branche d'Action Sanitaire Sociale et Médico-Social (CMP BASSMS). C'est le cadre des réunions de négociation au niveau de la branche entière (cc66, cc51, accord CHRS). Y participe

l'organisation patronale Axess (Fehap [patronat cc51] + Nexem [patronat cc66]), les organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, FO et SUD). Également l'Etat en tant que supposé médiateur, mais dans la mesure où c'est lui qui verse les enveloppes de financement, son rôle n'est pas si neutre que ça.

Les accords qui peuvent être signés entre le patronat et les syndicats, ont un périmètre d'application qui s'étend à l'ensemble de la branche. Ce qui veut dire qu'une décision actée dans ce cadre revient à s'appliquer dans l'ensemble des conventions collectives.

LA NÉGOCIATION PAR BLOC ET LE CHANTAGE DES PATRON-NES

La loi travail de 2017, a introduit dans le code du travail la possibilité de négocier "bloc par bloc". C'est-à-dire en séparant les différents thèmes de négociation sans négocier la totalité d'un texte. Dans le cas particulier d'une négociation dans le cadre de la branche comme celle de la BASSMS qui regroupe plusieurs conventions collectives, cela signifie que les négociations se font de manière séparée sur des thèmes spécifiques, comme les salaires, les horaires, ou les conditions de travail...etc. Ce qui permet de faire une modification importante de l'existant en toute discrétion. Cela permet de changer le tout en faisant croire qu'au fond on ne modifie pas grand chose. Pour imaginer étage par étage, l'immeuble est entièrement reconstruit. Ainsi sont évités les mouvements de contestation et les mobilisations, personne ne s'imagine l'ampleur de la modification. Cela permet de proposer une convention unique au service du patronat et de raser les anciennes conventions. Dernièrement Axess a proposé le chantage et mis en place l'enfumage suivant: un accord inacceptable en deçà de besoins réels (par ex: les mesures sur le travail de nuit, dimanches et jours fériés mal conçues : inférieures aux mesures de la fonction publique qu'elles sont censées transcrire dans notre secteur.) portant sur les salaires, incluant l'obtention future des 183 euros pour tou-te-s à l'ouverture d'une négociation sur une convention collective unique étendue (CCUE). Alors même que le projet de CCUE d'Axess clairement affiché est la fin de l'ancienneté comme critère d'évolution de rémunération et la mise en place du salaire à la tâche (en fonction du secteur d'activité) et au mérite (en fonction de l'évaluation de l'employeur). Devant la levée de bouclier de l'intersyndicale (FO, CGT, SUD), Axess est revenu lors de la séance suivante en déclarant être obligé de faire une "recommandation patronale" (c'est-à-dire décider unilatéralement) mais sans cette fois-ci lier les termes de son texte à la CCUE. Une véritable stratégie de passage en force!

Dans le même temps, les organisations patronales de la CC66 et la CC51 ont mis en arrêt leur cadre de négociations respectives, forçant ainsi les OS à n'avoir que la possibilité de négocier dans la BASSMS en bloquant dès lors toute possibilité d'évolution dans les conventions collectives existantes.

LA RÉSISTANCE DE L'INTERSYNDICALE (FO, SUD, CGT)

La stratégie de résistance durant les négociations de l'intersyndicale (FO, SUD, CGT) repose principalement sur le droit d'opposition, une mesure cruciale visant à entraver l'application de tout accord de méthode de négociation d'une CCUE, mais aussi de toute autre mesure défavorable.

Le seul mot d'ordre unitaire tenu au patron est l'extension des 183 € pour toutes et tous sans condition, comme préalable à toute discussion.

Comme on a pu le voir avec le passage en force des patrons via la "recommandation patronale", la résistance dans le cadre des négociations a bien entendu ses limites. Seule une mobilisation d'ampleur de tous et toutes, syndiqué-es et non syndiqué-es, pourra permettre de pouvoir peser dans la période.

Les dates mobilisatrices, émanant des rencontres du travail social, appellent à la construction d'une mobilisation sectorielle afin d'exercer une influence significative sur les négociations en cours. L'organisation d'actions locales est impérative pour conduire à une mobilisation nationale prévue pour le 4 avril. Dans cette démarche, l'unité la plus large est un impératif absolu.

les travailleuses sociales dans une position délicate, obligées de répondre à des impératifs de rentabilité, sacrifiant ainsi la mission sociale initiale. En parallèle, les attaques sur les conventions collectives affaiblissent les droits et les garanties des travailleurs, contribuant à cette logique marchande. Face à cette réalité, il devient impératif de réaffirmer la primauté de l'intérêt général, de défendre la mission sociale du secteur, tout en combattant résolument l'assaut sur les conventions collectives.

Dans cette histoire de négociation, il ne faut pas s'y tromper. Les revendications patronales et le gouvernement, qui défend les intérêts des premiers, ont pour principal objectif de détruire toutes les conquêtes sociales que les travailleuses ont accumulé depuis plusieurs décennies.

Là où le mouvement ouvrier a réussi à imposer des outils pour émanciper le plus possible les travailleuses de leur hiérarchie avec des grilles de salaires pour toutes et tous, les employeuses veulent réinstaurer le salaire au mérite.

SI VOUS VOULEZ GAGNER PLUS, IL FAUDRA OBÉIR PLUS.



Là où à la libération, nos anciens ont compris que le seul moyen de lutter contre la barbarie était d'instaurer des institutions garantes de la justice sociale et de la solidarité, Macron et son monde veulent instaurer une seule loi, celle de leur classe et un seul horizon, la marchandisation totale pour un profit maximal.

Il ne faut pas s'y tromper, la mise en place d'une convention unique a pour objectif de domestiquer les salarié-es. Elle prend place dans une stratégie plus large de marchandisation du secteur. Ce qui se joue aujourd'hui fait écho à ce qui s'est passé pour le service public de la santé hier.

Détruire l'hôpital grâce à la tarification à l'acte et aux attaques répétées contre le statut des fonctionnaires ne leur a pas suffi. La même dynamique via la réforme SERAFIN PH aura le même objectif. Sous couvert d'une «meilleure gestion», la recherche de rentabilité franchira un nouveau cap dans le secteur social et médico-social.

Pour autant, rien n'est perdu. Par le passé en 2008, la mobilisation importante du secteur et la création partout de collectifs de défense de la cc66 ont déjà réussi à repousser la destruction de nos acquis et le droit pour les êtres humains à aspirer à plus qu'au statut de marchandise.

UNE SEULE SOLUTION, S'ORGANISER PARTOUT OÙ CELA EST POSSIBLE POUR LUTTER CONTRE LEURS INTÉRÊTS MORTIFÈRES.

LA CCUE DES PATRONS, UNE ÉTAPE PARMİ D'AUTRE DANS LA MARCHANDISATION DU SECTEUR

Les réformes successives, incluant les changements dans les formations des métiers du social et la réforme SERAFIN PH, traduisent une inquiétante dérive. Progressivement, une transformation idéologique s'installe, abandonnant insidieusement l'intérêt général au profit d'une quête effrénée de rentabilité. Dans ce processus, les attaques sur les conventions collectives se révèlent être un autre front dans la bataille idéologique que mènent le patronat et les gouvernements successifs. Sous le prétexte d'une "meilleure gestion", ces réformes dissimulent une intention bien plus sinistre. La recherche de rentabilité devient le moteur, accentuant davantage la marchandisation du secteur social et médico-social. SERAFIN PH, se présentant comme une modernisation nécessaire, masque en réalité une vision productiviste, où la rentabilité économique prend le pas sur la qualité des services sociaux. Cette évolution néfaste place

CH LOCHES : LE GRAND CHANTIER

**ÇA CASSE, ÇA RÉNOVE
ÇA DÉMÉNAGE, ÇA EMMÉNAGE**

SMR ET SON GREEN

Depuis le 17 janvier 2024 les locaux de l'ancien SSR ont été déménagés, un grand projet tape à l'œil mais le fond (de commerce) reste le même.



Quelques réunions, lors desquelles les multiples interrogations du personnel restées sans réponses précises, n'ont fait qu'accroître l'anxiété des équipes plongées dans un flou systémique. On nous a vanté un projet ... sur papier ... bien éloigné de la réalité du

terrain, malgré le joli Green synthétique qui semble être le pivot central de la réussite architecturale de ce projet. Allo écolo ! GREENPEACE HELP !

MAIS QU'EN EST-IL RÉELLEMENT ?

Les 30 lits permettent une mise en jambes avant le passage à 42 lits qui dépend essentiellement du recrutement de médecins et de kinés.

L'équipe hôtelière se voit « promue » à la préparation des plateaux repas avec pour toute formation un accompagnement sur 3 jours, avant de se trouver le weekend immergée dans le grand bain.

Depuis l'investigation des locaux en rdc, l'équipe du 1^{er} étage, EHPAD Passiflore, hébergeant « l'unité fermée » de 16 lits ne se trouve plus isolée dans le bâtiment. Contrairement aux apparences il reste à déplorer que cette équipe soit toujours abandonnée à son triste sort.

Alors que nous alertons la direction depuis des mois tant en instances que lors d'une visite F3SCT sur le risque de burnout latent, menaçant les agents au bord de l'épuisement, conséquences d'une surcharge toujours plus croissante de travail et d'une non prise en compte de l'évolution de la dépendance de la population accueillie, il apparaît idéal à la direction, de réduire le duo de nuit à une soliste pour orchestrer la cacophonie inhérente à cette unité.

Cette soliste ayant le privilège des improvisations concernant le traitement des urgences ou des chutes en l'absence de procédure claire et précise.



Des conditions de travail qui poussent toujours plus le personnel au bord du gouffre .

Déplacer les problèmes ce n'est pas les résoudre.

**L'ÉCHO
DES FOURMIS**

EHPAD ...

Depuis des années la section sud Loches s'évertue à dénoncer tout dysfonctionnement en instances, par mails sans avoir forcément de retour.

Un des derniers en date, dénonçant le non-respect de la législation quant à la modification des plannings validés et qui ressemble étrangement à de « l'astreinte déguisée » a fortement déplu à Madame La Cheffe De Pôle. Nous nous sommes entendues dire de sa bouche qu'il est de coutume de téléphoner au personnel même le dimanche après-midi pour lui signifier sa mise en récup d'heures le lendemain, et qu'un SMS aurait suffi ! (C'est sa façon de fonctionner a-t-elle précisé non sans enrager !)

À quand Insta, X, SNAP ... !!!



Une humanité envers les soignant-es totalement absente du « management ».

À l'équipe du matin découvrant un résident décédé dans des circonstances inhabituelles, suspectes et choquantes, il n'a été proposé aucun moment de répit, ni le renfort dans les soins face ce traumatisme. Les agent-es travaillant le lendemain de l'évènement sont retourné-es dans la même unité !

Il faut que ça roule vaille que vaille !

Nous avons dû demander la mise en place d'une cellule psychologique pour l'accompagnement de nos collègues.

Ce funeste évènement met une fois encore l'accent sur l'intérêt et la reconnaissance que veut bien accorder la Direction à son personnel.

URGENCES ...

Les travaux sont en cours ... l'eau et l'électricité vont arriver après l'achèvement du gros œuvre.

Il reste à renforcer la sécurisation des accès à l'établissement la nuit !

Plusieurs intrusions sont à déplorer par le couloir de la radio, intrusions ayant données lieu à des agressions sur les agent-es.

**AU CH LOCHES, ÇA PROJETTE
ÇA FAIT DES PLANS SUR LA COMÈTE
LES AGENT-ES NE SONT TOUJOURS QUE DES GOMETTES**

POUR FAIRE RESPECTER VOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET VOS DROITS, SUD SANTÉ SOCIAUX EST LÀ POUR VOUS AIDER

sudsantesociauxloches@gmail.com

RECLASSEMENT: LES PRATIQUES HONTEUSES DES DIRECTIONS

RECLASSEMENT DES AGENTS, CE QUE DIT LA LOI DANS LE DÉCRET 89-376 DU 8 JUIN 1989

LA DIRECTION SE DOIT DE PRÉVOIR « L'OBLIGATION DE RECLASSEMENT », C'EST-À-DIRE ENVISAGER TOUS LES POSTES COMPATIBLES AVEC LES APTITUDES DE L'AGENT-E, AVEC POUR CET-TE AGENT-E, UN DROIT À UNE PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR) VISANT À ACCOMPAGNER SA TRANSITION PROFESSIONNELLE.

Pour cela, 4 issues de reclassement sont envisageables :

- ✗ l'aménagement de poste,
- ✗ le reclassement sur un même grade (ex : AS) avec restrictions
- ✗ le reclassement dans un autre grade (ex : AA si inapte aux fonctions d'AS), mobilité au sein du GHT, dans tous les CH d'Indre et Loire.
- ✗ le détachement dans une autre fonction publique.

SI ET SEULEMENT SI !



donc inadaptée à un quelconque apprentissage. Tous ces paramètres n'ouvrent les portes ni à la réussite du reclassement, ni au concours qui permettrait de devenir AMA.

De plus, nombre d'adjoint-es administratif-ves exercent déjà des fonctions d'AMA depuis de nombreuses années, en connaissent donc déjà parfaitement toutes les subtilités et sont évidemment candidats au concours ; mais le nombre de postes ouverts étant très limité, là encore il n'y a pas de place pour tout le monde.

Alors, quid de nos AS à qui l'on a fait miroiter un avenir d'AMA ... ? La réponse des directions est sans appel : « Vous pourrez exercer le métier de secrétaire médicale dans le privé, mais pas à l'hôpital... Vous n'avez pas les compétences suffisantes... ». Quant au reclassement, « Il n'y a pas de poste, donc pas de poste aménageable pour vous... ».

Dans ce processus d'encouragement à la formation de secrétaire médicale, aucune des 4 issues de reclassement prévues par la loi n'a été envisagée. Et voilà nos agent-es à la porte de SUD, dépitée-es, découragé-es et complètement démuni-es face à l'impitoyable couperet qui leur tombe dessus : un choix entre retraite pour invalidité avec une pension nette mensuelle ridicule, ou licenciement pour inaptitude avec

indemnités et ARE (allocation de retour à l'emploi versée par pôle emploi pendant moins de 2 ans...).

LE SYNDICAT SUD ASSURE DE SON MIEUX L'ACCOMPAGNEMENT DES CES AGENT-ES AVEC DES CONSEILS JURIDIQUES AUPRÈS D'UN AVOCAT. MAIS, MALHEUREUSEMENT, NOUS FAISONS SOUVENT FACE À UN IMPITOYABLE MUR DE MÉPRIS DE L'ADMINISTRATION. NOUS VOYONS LÀ POINTER LE NEZ D'UN ÉNORME PLAN SOCIAL, UNE MANIÈRE, MAL DISSIMULÉE, DE SUPPRIMER TOUJOURS PLUS DE POSTES, UN NOUVEAU COUP BAS, PORTÉ SUR LES EFFECTIFS DES SERVICES DE L'HÔPITAL, ET NOUS DEMANDONS L'ARRÊT IMMÉDIAT DE CE PROCÉDÉ PLUS QUE DOUTEUX.

Et c'est si, et seulement si, aucune de ces solutions n'a été possible, que la direction peut décider d'une retraite pour invalidité ou d'un licenciement pour inaptitude, décision qui pourra bien sûr être portée devant le tribunal administratif en cas de manquement à ces obligations de moyens.

Depuis quelques temps, des agents en attente de reclassement pour inaptitude à leurs fonctions d'aides soignantes (catégorie B) sont vivement encouragés à suivre une formation de secrétaire médicale en vue d'un potentiel reclassement en Assistant-es Médico-Administratif-ves (catégorie B).

Mais le fossé gigantesque qui sépare les domaines des compétences requises pour ces deux professions est bien réel. Nos AS (aide-soignant-es) se retrouvent en pleine immersion dans des secrétariats en retard, en manque d'effectifs, subissant une formation musclée menée avec pression, peu de pédagogie et

VOUS AVEZ DIT PROTECTION JURIDIQUE, MAIS POUR QUOI FAIRE ?

JADIS, QUAND NOUS ÉTIONS EMBAUCHÉ-ES DANS LE PUBLIC, NOUS ÉTIONS SÛR.E.S D'UN EMPLOI À VIE.

A ce jour, personne n'est à l'abri d'un reproche, d'une faute, suivi d'une convocation à la Direction, et là, tout s'emballé !

Rapport circonstancié suivi d'une convocation devant la DRH, conseil pré-disciplinaire, de discipline, licenciement... et la sentence qui tombe.

Et c'est là, que commence l'engrenage, la descente aux enfers.

Allo SUD ? Je suis convoqué-e à la direction !

Bien sûr, SUD est toujours là, pour vous accompagner lors d'une convocation pour vous défendre face à une direction de plus en plus agressive, et de moins en moins respectueuse des textes qui régissent la FPH.



Le conseil d'un avocat est parfois préférable, souvent indispensable. Il est important de vérifier vos contrats d'assurance et si parmi eux existe "la protection juridique", gardez-la !

Cette protection peut prendre en charge entre autres, les frais d'avocat qui sont lourds et pas toujours accessibles pour nos petits salaires de misère. Et si elle n'existe pas dans vos contrats d'assurance, il peut valoir la peine de réfléchir à l'utilité d'une prise en charge.

EN PARALLÈLE, LA MEILLEURE PROTECTION JURIDIQUE RESTERA LA SOLIDARITÉ ENTRE LES SALARIÉ-ES ELLEUX-MÊME ET LA MOBILISATION COLLECTIVE CONTRE LA DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

FONCTIONNAIRE : PRIME AU MÉRITE ? L'ENFUMAGE !

MACRON ZÈME DU NOM DIT « LE MÉRITE DOIT PRENDRE PLUS DE PLACE DANS LES CRITÈRES D'AVANCEMENT DES FONCTIONNAIRES EN VALORISANT L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIÈRE DE SERVIR ! »

CE QUE DIT MACRON :

En plus de l'ancienneté, l'obtention de cette prime serait un des principaux critères d'avancement.

Elle encouragerait et faciliterait la mobilité.

Mobilité même qui fluidifierait les mouvements pour entrer et sortir du statut de fonctionnaire.

Mérite, mobilité et pilotage par les compétences en vue de redonner de l'attractivité au premier employeur de France en récompensant ceux qui veulent donner plus !...

POUR SUD :

Prime pour quelques-uns plutôt qu'une augmentation générale des salaires !
Rémunération discriminatoire creusant les inégalités !

Instauration d'une concurrence entre agent-es par



l'individualisation au travail en espérant augmenter « une productivité » !

Notre président souhaite que les Directions soient libres de mieux rémunérer les agent-es les plus « engagé-es » dans leur travail mais sur quels critères ? Ne pas oublier que cette notation est forcément adaptable aux relations que nous entretenons avec notre hiérarchie !

Le ministre de la fonction publique a donné comme exemple un agent d'accueil modulant ses horaires afin d'allonger ses services et palier l'absentéisme... Cela va également créer une nouvelle discrimination notamment pour les familles monoparentales qui ont moins de souplesse et ne pourront pas bénéficier de cet argent dont elles auraient cruellement besoin !

La carotte d'une meilleure rémunération pourrait donner tout pouvoir à l'employeur d'imposer un rythme de travail pour combler les manques en poussant les agent-es à accepter des rythmes dégradés et usants, divisant les agent.es entre eux et conférant aux directions un pouvoir d'intimidation envers les éventuels contestataires !

LE BUT FINAL N'EST-IL PAS DE SE CALQUER SUR LE PRIVÉ ET DE METTRE FIN AU STATUT DE FONCTIONNAIRE ?

COMMISSION EHPAD DE SUD SANTÉ SOCIAUX 37

ENVIRON 65 EHPAD PUBLICS ET PRIVÉS SONT RÉPARTIS SUR LE DÉPARTEMENT. CES STRUCTURES ONT PEU OU PAS DE LIEN ENTRE ELLES. POURTANT, LES SALARIÉ-ES Y EFFECTUENT LE MÊME TRAVAIL ET RENCONTRENT LES MÊMES DIFFICULTÉS À SAVOIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE EN CONSTANTE DÉGRADATION. DE PLUS, LA TAILLE DE CES ÉTABLISSEMENTS NE CONCOURT PAS À ÉTABLIR UN RAPPORT DE FORCE EN FAVEUR DES AGENT-ES.

Aussi, au sein du Sud Santé Sociaux 37, des militant-es ont mis en place une commission EHPAD pour faire ce lien entre les salarié-es des établissements. Cette commission travaille en collaboration avec les professionnel-les des EHPAD syndiqué-es et non syndiqué-es.

Son objectif est de répondre aux revendications propres aux agent-es des EHPAD.

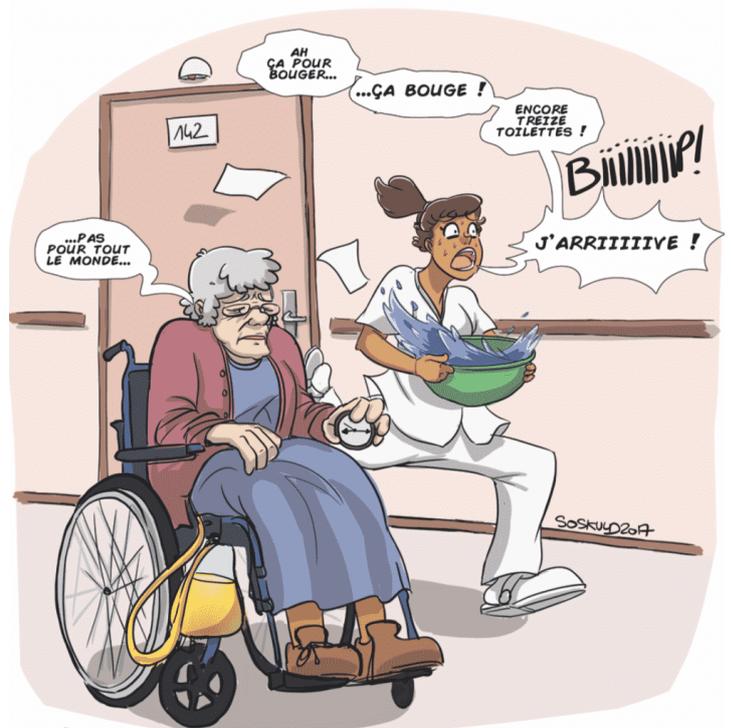
RASSEMBLONS NOS TEMOIGNAGES, REGROUPONS-NOUS

pour faire bouger les choses et contribuer à la mise en place d'une réelle politique de la dépendance et de l'autonomie !

Pour toute demande, je contacte Sud Santé Sociaux :

SUDSANTESOCIAUX37@GMAIL.COM

**QUE TU SOIS SYNDQUÉ-ES OU PAS
SEUL·E ON NE PEUT RIEN, ENSEMBLE ON PEUT TOUT !**



Nouvelle année, mais toujours les mêmes régressions sociales pour l'accès à la santé de toutes et tous, avec ou sans papiers!

AUGMENTATION DES FRANCHISES MÉDICALES

Alors que l'inflation se fait toujours sentir, que le prix de l'électricité augmente, que le coût des mutuelles s'envolent, les fins de mois sont de plus en plus difficiles. Et les quelques revalorisations salariales sont loin de compenser toutes ces hausses.

Dans le même temps, le gouvernement confirme le doublement des franchises médicales qui passeront de 50 centimes à 1 euro par boîte de médicaments et acte paramédical, de 2 à 4 euros sur les transports sanitaires, de 1 à 2 euros pour la « participation forfaitaire » sur les consultations, actes médicaux et examens de biologie. Le plafond annuel resterait à 50 euros mais seulement pour les patient-es en ALD (Affection de Longue Durée). Combien renonceront aux soins faute de pouvoir se les payer ?

ATTAQUE DE L'AIDE MÉDICALE D'ÉTAT (A.M.E)

Jusqu'à présent, l'AME permettait aux sans papiers avec plus de 3 mois de résidence en France et moins de 810 euros de revenus d'accéder aux soins. On passerait maintenant à une Aide Médicale d'Urgence, en dessous des besoins.

Cela aura comme conséquence, moins de prévention, moins de soins quotidiens, juste une aide d'urgence quand la situation est critique, mais là, il sera déjà trop tard.

C'est un non sens en terme de santé publique avec un impact pour toutes et tous.

C'est aussi une nouvelle stigmatisation de l'étranger, dans la continuité de l'infâme et raciste Loi Asile et Immigration, inspirée par l'extrême-droite, qui rompt le principe essentiel d'égalité des droits pour toutes et tous et qui fait de l'étranger-ère le bouc émissaire de tous les maux.

DÉFICIT RECORD DES HÔPITAUX

Quant aux 32 milliards d'euros annoncés par le nouveau 1^{er} ministre, juste un effet d'annonce puisqu'ils avaient déjà été votés et sont bien loin de répondre aux besoins du système de santé public. D'autant plus que le gouvernement vient de passer en force par 49,3 un nouveau budget d'austérité.

Le déficit des hôpitaux a triplé en 1 an pour atteindre 1,2 milliards d'euros. Ce déficit est lié, notamment, à l'inflation non compensée et à la baisse d'activité due aux fermetures de lits par économie et manque de personnel (30000 lits ont été supprimés depuis la mandature Macron).

La psychiatrie, la pédiatrie et la gériatrie sont particulièrement en crise. On le constate concrètement



dans les établissements du département et du CHU où de nombreuses collègues sont en grève.

ET POURTANT, DE L'ARGENT IL Y EN A !

Le dernier rapport d'Oxfam est édifiant. Depuis 2020, les cinq hommes les plus riches du monde ont doublé leur fortune tandis que, dans le même temps, la richesse cumulée de 5 milliards de personnes a baissé.

Les quatre milliardaires français les plus riches et leurs familles ont vu leur fortune augmenter de 87 % depuis 2020.

Dans le même temps, la richesse cumulée de 90% des Français-es a baissé. Concrètement, les 42 milliardaires français ont gagné 230 milliards d'euros, c'est l'équivalent d'un chèque de 3 400 euros pour chaque Français-e.

Depuis une trentaine d'années, les gouvernements successifs ont réduit les contributions que les entreprises versent à la « Sécu ». En 2022, le montant total des allègements de cotisations s'élève à 73,6 milliards d'euros, en progression de 13,1 % par rapport à 2021. En dix ans, le taux d'exonération a plus que doublé : il était de 5,1 % en 2012.

LA SOLUTION : LE 100% SÉCU POUR TOUTES ET TOUS, AVEC OU SANS PAPIER !

On le répète, le progrès social ne passera que par la fin des mesures d'austérité dans la santé, la fin des exonérations de cotisations, l'augmentation des budgets alloués à la santé publique, le remboursement intégral des soins préventifs et curatifs, seules garanties à l'égalité des droits et à l'accès à la santé pour toutes et tous, sur tout le territoire, avec ou sans papiers.

Cela permettra également l'essentielle amélioration des conditions de travail des personnels dans les établissements qu'il est urgent de rétablir pour mettre fin à cette spirale délétère de manque de personnels.

CGOS: LES DOSSIERS 2024 SONT OUVERTS

DEPUIS DÉBUT DÉCEMBRE 2023, IL EST POSSIBLE DE CONSTITUER VOTRE DOSSIER EN LIGNE, DANS VOTRE ESPACE AGENT CGOS.

En effet que vous soyez contractuel-le, stagiaire ou titulaire, il est impératif de faire et de renouveler tous les ans votre dossier.

C'est indispensable pour ouvrir vos droits aux prestations et actions, pour vous et les membres de votre famille.

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

Tout-e agent-e 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 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 QF apparaîtra en haut à gauche. Important : tout agent, même sans enfant, doit faire son dossier CGOS.



TOUT LE MONDE A DES DROITS (BILLETTERIE, AVANTAGES...) MAIS SURTOUT EN CAS DE MALADIE, AU BOUT DE 90 JOURS VOUS SEREZ EN DEMI TRAITEMENT ET LE CGOS

PRENDRA EN CHARGE PENDANT 150 JOURS VOTRE PERTE DE SALAIRE.

SUD SANTÉ SOCIAUX 37, QUI SOMMES-NOUS ?

DANS LE SECTEUR PUBLIC :

Le syndicat départemental SUD est affilié à la fédération SUD Santé Sociaux (4^{ème} 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 (1^{er} syndicat) siège dans les Commissions Paritaires Départementales, la Commission Consultative Paritaire et le Conseil Médical départemental.

SUD est présent et actif au CHRU de Tours (majoritaire), dans les CH de Luynes (majoritaire), d'Amboise Château Renault (majoritaire), de Ste Maure, de Loches et de Louis Sevestre. Et nous sommes dans les EHPAD de Debrou (majoritaire), de Vernou (majoritaire), de Semblançay la Membrolle (majoritaire), de l'île Bouchard (majoritaire), de St Christophe sur le Nais (majoritaire) et de Richelieu (majoritaire).

Et nous sommes présent-es dans les trois blanchisseries du 37.

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 la Croix Rouge, à l'IRECOV, à la clinique NCT+, à l'ADSE, Agir et Vivre l'Autisme, La Source.

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



C'EST DÉCIDÉ, J'ADHÈRE À SUD !

SCANNE CE QR CODE POUR REMPLIR NOTRE FORMULAIRE D'ADHÉSION EN LIGNE

OU CONTACTE NOUS POUR OBTENIR NOTRE KIT D'ADHÉSION sudsantesociaux37@gmail.com

