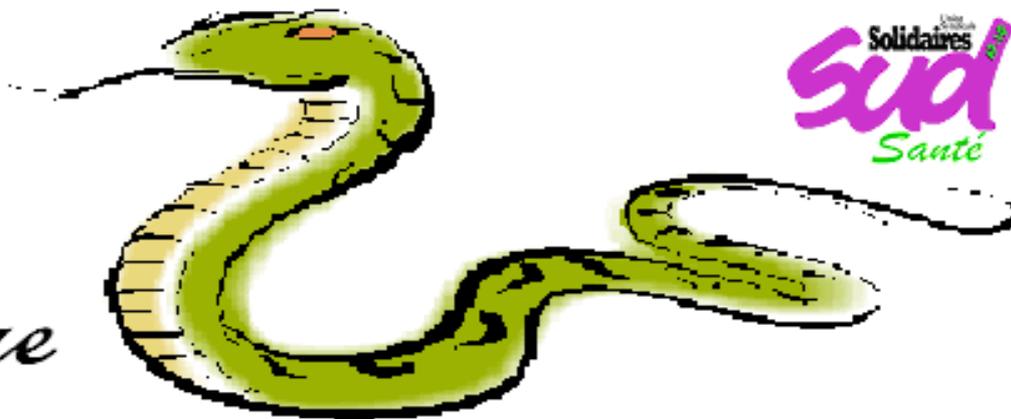


Langue de Vipère



Novembre Décembre 2009

Sommaire

- STOP aux harcèlements
- Dossier Spécial 12 heures :
Travailler en 12h, ce n'est pas une vie
Les méfaits du travail en 12h
- L'APHP veut maîtriser nos repos...
...en les supprimant !!!!
- Courrier Report des jours !
- Sudoku difficile

CALENDRIER CAP :

9 novembre :

CAP n°11 Pers. AS, Aux. Puer., AMP
Entrée école AS et Aux. Puer.
Avancement Modulé Echelon

19 novembre :

CAP n°13 Pers. Administratifs
Avancement Modulé Echelon

25 novembre :

CAP n°2 Pers. Catégorie A
Séance Plénière
Avancement Modulé Echelon

26 novembre :

CAP n°1 Pers. Techniques
Avancement de Grade Ingénieur

3 décembre :

CAP n°12 Pers. ASHQ
Avancement Modulé Echelon

7 décembre :

CAP n°5 Pers. IDE
Avancement Modulé Echelon

10 décembre :

CAP n°3 Pers. Administratifs
Avancement de grade

16 décembre :

CAP n°10 Pers. Techniques et ouvriers
Avancement Modulé Echelon

Phrase du jour :

« En dictature comme en démocratie si le vote n'est pas bon on le recommence ! »

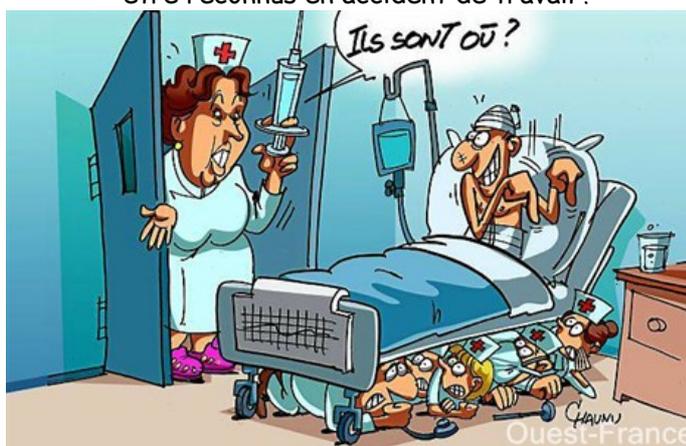
STOP AUX HARCELEMENTS !!!

De nombreux agents se plaignent d'avoir été harcelés pour se faire vacciner : les nombreux (bientôt une trentaine) mails et autres affiches poussant les agents à se faire vacciner. Un mail parle même de responsabilité, les agents ne se vaccinant pas seraient des irresponsables alors... **parlons responsabilité :**

- Qui a supprimé 4000 emplois ces 4 dernières années à l'APHP ?
- Qui a fermé des milliers de lits d'hospitalisation provoquant des engorgements dans toutes les urgences et dans de nombreux CHU ?
- Qui a baissé le numerus clausus ?
- Qui a baissé les entrées aux écoles paramédicales ?
- Qui n'a reconnu aucun des accidents de travail liés à la vaccination obligatoire de l'hépatite B ?
- Qui va supprimer des milliers d'emplois tout en demandant aux hôpitaux d'augmenter drastiquement leurs activités ?

**Cette vaccination n'est PAS OBLIGATOIRE !
On ne peut pas vous reprocher de ne pas être vacciné**

Que l'APHP prenne ses responsabilités et revienne sur tous les cas liés à la précédente vaccination, les effets indésirables de ses vaccinations doivent être reconnus en accident de travail !



C'est un choix personnel et chacun doit avoir la possibilité de refuser ou d'accepter cette vaccination sans pression et en toute connaissance de cause...

consentement libre et éclairé...

circulaire ministérielle du 2 mars 2006, ça vous dit quelque chose ?

Travailler en 12h ce n'est pas une vie!



5h30 réveil, toilette, petit déjeuner vite vite vite...

6h30 en voiture

7h déshabillage, habillage

7h05 prise de poste et relève zut ça bip en urgence pour l'infirmière...résolution de l'urgence, on finit la relève, la collègue part en retard mais bon, c'est gratuit.

7h30 visionnage des tâches du jour

Quelques prises de sang, appel au labo pour qu'ils viennent chercher vos tubes, espérons que personne ne crise pendant ce temps.

Tournée des médicaments, vérification à chaque personne de la prescription, dépiautage des blisters, ah zut il manque un comprimé, oh zut je n'ai plus de gouttes, je cours, rectifie, reviens ou j'en suis? veiller à ce que le traitement soit bien pris, si vous avez de la chance il y a un verre et de l'eau à proximité, si vous n'en avez pas eh allez chercher tous ce qu'il vous faut.

Pendant cette tournée il faut bien sûr discuter avec chaque malade, leur dire bonjour, on n'est pas des sauvages! les écouter, vaincre leurs résistances ou leurs troubles du comportement, calmer leurs angoisses, se rappeler tous les petits rituels etc, etc...

Bien entendu pendant tout ce temps vous avez dû répondre à je ne sais combien d'appels téléphoniques pour savoir qu'untel pisse jaune et que ça sent pas bon, qu'un autre a mal à la gorge, qu'un autre et encore un autre est en crise, etc.. vous avez dû résoudre tous ces problèmes, avoir donné les soins d'urgence qui s'imposent.

9h enfin la distribution est terminée, je peux commencer à faire les pansements, appel téléphonique du cadre pour rappeler que la commande de matériel n'a pas été faite, votre collègue la veille n'a pas eu le temps.

Rencontre avec le médecin pour les problèmes, les protocoles à mettre en place, paperasses appels urgents pour crises, sang, sutures, pansements, prise de rendez vous pour spécialistes, appels urgents, et je cour et je cour dans tous les sens, tout le monde à quelque chose à me dire, où j'en suis? qu'ai je fait? que me reste t il à faire, zut j'ai perdu la malette d'urgence ou je l'ai laissée? Cherche, trouve ...

Bizarre il est midi, re tournée de médicaments, rede-

piantage des blisters, revérification, ah zut il manque un comprimé, oh zut je n'ai plus de gouttes, cours, rectifie, reviens ou j'en suis? A qui il manquait un cachet? Ou j'ai posé la boîte? Attends! il y a une urgence, non deux, trois...

13h30 je prends une pause pour manger s'il n'y a pas d'urgence!

14h relève jusqu'à 14h en même temps répondre aux urgences.

14h30 préparation des pilluliers, vite crise, pars gérer la, les crises, ou j'en étais? téléphone, urgence, cours, téléphone, réponds, reviens, cachets pilluliers, urgence, cours, reviens, téléphone...la routine quoi?

17h30 enfin les pilluliers sont finis, range, réponds au téléphone, réponds aux urgences. Commande médicaments

Le vendredi, il faut préparer en plus les pilluliers pour ceux qui partent en week end et les familles se plaignent parce qu'il y a des erreurs, je me demande bien pourquoi. Mais que fait l'infirmière c'est inadmissible!

Enfin **19h**, j'ai fini, ma collègue est là, reste encore 10 minutes, un quart d'heure gratuitement pour lui faire une relève, «on a de l'éthique nous les infirmières et en plus on est généreuse, lol!».

19h15 je monte dans ma voiture, bon sang ce que j'ai mal aux jambes!

Et pendant le trajet, j'essaie de récapituler ma journée, ai-je tout fait, qu'ai-je

oublié?...Ben la commande de matériel pardi! demain ou après demain on n'aura pas de mastos...

20h15, j'arrive, prends une douche, me fait à manger et m'affale enfin sur le canapé.

Est ce que j'ai encore le courage de manger?

Plus que 2 jours à tenir!

Ce qu'il y a de bien avec les 12h c'est que c'est bon pour le pouvoir d'achat, t'as pas le temps de dépenser!

T'as pas le temps de voir tes enfants ni ton conjoint, que de conflits épargnés!

Et tes jours de repos tu essaies de faire tout ce que tu n'as pas fait pendant tes jours de travail, le ménage, la lessive, le dentiste, les courses, et après t'es tellement crevée que t'as même plus envie de voir tes amis.



Les méfaits du travail en 12h

Dans le cadre de la réorganisation des services les directions tentent de mettre en place une organisation de travail en 12 heures, parfois sur les week-ends ou sur les urgences, ils procèdent généralement service par service, profession par profession, essentiellement ce sont les professions soignantes qui sont dans l'immédiat touchées.

Souvent les directions s'appuient sur les équipes, de jour et de nuit, d'un service demandant la mise en place d'une organisation en 12h15 (pour prendre en compte le temps nécessaire aux transmissions).

Cela montre tout d'abord qu'en tant qu'équipe, vous avez bien perçu les grosses lacunes de l'organisation, qui ne comptabilise pas ce moment indispensable à la prise en charge du patient et l'organisation des soins. Mais la demande des salariés vient de l'illusion qu'en augmentant le temps de travail quotidien cela augmentera leur nombre de jours de repos!

En tant que syndicat, nous ne pouvons soutenir une telle initiative, car signer pour une telle organisation illégale signifie :

-6% d'emplois en moins : un syndicat digne de ce nom ne peut cautionner cela, surtout en période de chômage galopant.

-Une vigilance diminuée déjà au-delà de 7 heures de travail, donc une dangerosité pour les malades, et un risque d'erreur

qui engage la responsabilité juridique du soignant et dégage celle de l'hôpital. Mais aussi des risques majorés d'accidents du travail:

-accident d'exposition au sang) aux conséquences dramatiques.

-des risques d'accident de trajet accrus (reconnus par la Sécurité routière) ;

-une non prise en charge par les assurances professionnelles des accidents survenus hors des horaires légaux ;

-l'interdiction de faire travailler une femme enceinte plus de 10 heures ;

-une fatigue générale accrue sur le moyen terme ;

-troubles du rythme du sommeil et de l'appétit (préconisation de l'OMS) ;

-un impact très négatif sur la vie sociale (préconisation de l'OMS);

-un impact important sur la balance horaire en cas d'arrêt maladie (pour un temps plein, 5 heures à rendre par journée d'arrêt !)

Les directions misent en outre sur le professionnalisme des équipes qui, elle le savent, feront leur travail à tout prix, car leur premier souci est le patient.

Il n'y a qu'à voir comment la responsabilité/culpabilité est mise en oeuvre à chaque fois qu'il faut modifier un planning du jour au lendemain ou faire un doublement d'équipe en cas d'absence inopinée.

En encourageant ce type d'initiatives, les directions cherchent à

nous faire endosser la responsabilité juridique des 12 heures qui ne manqueront pas de provoquer des incidents/accidents.

C'est extrêmement important: si nous validons une organisation illégale, nous n'aurions plus aucun moyen de défense.

Les délégués CHS-CT auraient en ce cas la même responsabilité juridique que les directions. Ce n'est pas à nous de cautionner ces organisations de travail.



Il vaut mieux boire que travailler beaucoup?

L'espérance de vie à la naissance dans les 28 pays de l'OCDE analysés, n'est expliquée que par la durée annuelle du travail.

Nous introduisons, comme variables explicatives possibles, la durée annuelle du travail (effet de fatigue), la consommation d'alcool, le taux d'emploi des salariés de plus de 55 ans (autre mesure de l'effet de fatigue), la part de l'emploi public dans l'emploi total (effet de repos). Nous montrons que seule la durée annuelle du travail a un effet significatif (négatif) sur l'espérance de vie. Les autres variables n'ont pas d'influence significative. Si les français (1535 heures par an) travaillaient autant que les coréens (2394 heures), ils vivraient 4 ans de moins. Si les coréens (6,8 litres d'alcool par an) buvaient autant que les français (20,3 litres), ils ne vivraient que 1,2 an de moins, CQFD...

Etude Natixis, 2008



L'AP-HP VEUT MAITRISER NOS REPOS.. EN LES SUPPRIMANT !!!

La politique de maîtrise des repos à l'AP-HP est toujours aussi inefficace et continue de porter atteinte aux droits des personnels. En continuant de nier la dégradation des conditions de travail, l'AP-HP considère que le mauvais apurement des jours semble relever de la gestion calamiteuse des cadres de santé et autres responsables.

A ce propos, l'institution aime trop souvent se retrancher derrière son sacro-saint « Guide de la Présence au travail », dans lequel il est notamment mentionné : *« le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle accordée par le chef d'établissement »*.

Autre élément du guide : *« La récupération des jours fériés doit être prise au cours de l'année civile sauf nécessité de service »*.

Tout d'abord, rappelons que le guide de la présence au travail n'a aucune valeur juridique. Ce n'est tout simplement qu'un document de travail pour l'usage des directions.

Si l'administration oppose refus pour prendre un congé au motif d'une nécessité de service, de ce fait le report doit être automatiquement pour permettre à l'agent de les solder ultérieurement.

Les agents s'entendent trop souvent dire qu'on ne peut pas leur donner leurs jours.

Or, il ne s'agit en aucun cas de leur donner quoi que ce soit, puisque ces jours relèvent des droits acquis en contrepartie du travail effectif qu'ils ont accompli durant l'année.

Par conséquent, refuser d'octroyer aux agents leurs congés représente une

illégalité de la part de tout établissement au regard de l'article 41 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986, qui énonce que : **« Le fonctionnaire en activité a droit : 1° A un congé annuel avec traitement ... »**.

D'autre part, la pratique de l'APHP consistant à exercer des pressions sur les agents pour ouvrir un CET afin qu'ils déposent les congés dus qu'on leur refuse est abusive.

Pour rappel, l'ouverture d'un CET doit rester basée sur le seul volontariat des agents.

A l'occasion de la réunion extraordinaire du CTE Central du 12 octobre 2009, SUD Santé a réaffirmé son opposition totale à toute perte de congés quels qu'ils soient, des personnels de l'AP-HP.

SUD Santé apportera son soutien total à tout agent qui pourrait se retrouver dans ce type de situation y compris si nécessaire par la voie contentieuse.

En clair, SUD Santé vous recommande :

⇒ Vous devez impérativement poser vos CA, RS, RTT, par courrier.*

⇒ Vous devez exiger une réponse écrite de la part de la DRH.

**LE CADEAU DE FIN D'ANNEE DE L'AP-HP,
C'EST LA SUPPRESSION DES REPOS DUS**

**Une lettre type est au recto de ce tract. A rédiger en deux exemplaires, les apporter à la DRH et les faire tamponner pour preuve de réception et vous en garder une que vous pouvez nous faxer au 4864.*

Octobre 2009

Demande de l'agent

NOM – PRENOM de l'agent :

GRADE :

SERVICE :

Madame Costa, Directrice de l'hôpital Antoine Bécclère,
Madame Cosialls, Directrice des Ressources Humaines,
Madame, Monsieur _____, Cadre de Pole,

Clamart, le _____

Madame, Monsieur

J'ai l'honneur de solliciter de votre bienveillance l'attribution de mes congés du _____
au _____ .

J'exerce actuellement mes fonctions en temps que _____(grade) dans le service de
_____ (nom du service).

Il me reste _____ CA, _____ RS, _____ RR/RTT, _____

En cas de refus de votre part de me les octroyer je vous demanderai de me signifier par écrit
votre refus.

Pour pouvoir faire valoir mes droits si nécessaire.

Sans réponse de votre part 15 jours avant la date de mes congés, je considérerai que mes
vacances ont été accordées.

Je vous prie, Madame, Monsieur, de croire en l'assurance de ma considération distinguée.

(Signature).

Copie : Cadre de Proximité, Syndicat Sud Santé

Se syndiquer à Sud, c'est sortir de l'isolement de son service et de la vision étroite de sa branche professionnelle. C'est accéder à un espace collectif de proposition, de débat, de lutte, de solidarité pour un syndicalisme de masse et de transformation. C'est agir sur l'évolution des métiers, des pratiques professionnelles et sur ses conditions de travail. C'est s'inscrire dans un combat à long terme contre la disparition progressive des services publics au nom de la seule rentabilité et contre les effets désastreux de la mondialisation.

Adhérer à Sud, c'est rejoindre une nouvelle voie dans le syndicalisme. L'originalité de Sud, c'est sa pratique syndicale unitaire et ouverte au monde, aux collectifs militants, aux luttes sociales, au combat alter mondialiste. **Le financement de Sud Santé est uniquement assuré par les cotisations des syndiqué(e)s.**

A Sud, c'est la base qui décide au plus près du terrain, au plus près des salariés, au plus près des luttes.

Si vos idées se rapprochent des nôtres et que vous souhaitez nous soutenir, venez nous rencontrer au local Sud Santé, près des mutuelles.

Barème des cotisations syndicales :

66% sont déductibles des revenus :

Ainsi si vous donnez 100 € à Sud Santé, 66 € seront déduits de votre impôt sur le revenu, l'année d'après. Seulement 34 € seront donc à votre charge.

Paiement	Prélèvements	Chèques ou espèces
Salaire	Trimestre	Année
< 1000 €	12.5 €	50 €
1000 à 1150 €	19 €	76 €
1151 à 1380 €	21 €	84 €
1381 à 1610 €	25 €	100 €
1611 à 1840 €	27 €	108 €
1841 à 2090 €	29 €	116 €
2091 à 2340 €	31 €	124 €
2341 à 2530 €	33 €	132 €
> 2531 €	35 €	140 €

Si vous optez pour le prélèvement, celui ci s'effectue fin mars, fin juin, fin septembre et fin décembre.

le SUDOKU

Petit rappel de la règle du jeu :

Chaque ligne, colonne et région (carré de 3 sur 3 cases) doit contenir tous les chiffres de 1 à 9 une fois et une seule.

Si vous avez des difficultés, passez au local, nous vous aiderons à résoudre vos problèmes.

Pour ceux qui veulent la solution, elle est affichée sur le panneau à coté du local Sud !

Niveau Difficile :

5				8		7		
	8		2			5	6	
				4				
		8		7	5	6	2	
				2				
	6	2	3	1		4		
				6				
	7	5			2		1	
	9		7					2

Pour avoir plus d'informations... N'hésitez pas à aller sur notre site :

<http://www.sudbeclere.org>

Contact : 06.32.59.64.76