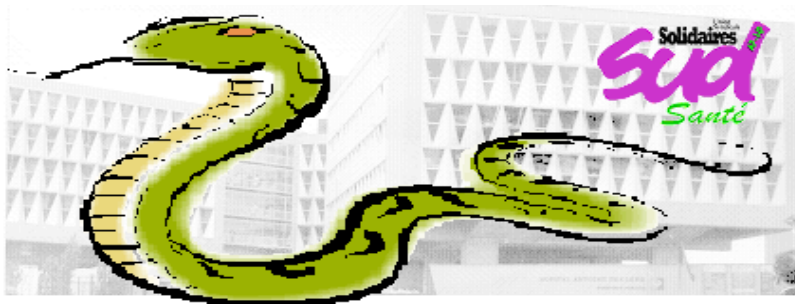


SYNDICAT SUD SANTÉ HÔPITAL ANTOINE BÉCLÈRE

Langue
de
Vipère



Octobre 2018.

FRANCE, TA SANTÉ FOUT LE CAMP !

Un système de santé qui se dégrade, des patients qui renoncent aux soins faute de moyens, l'inégalité d'accès aux soins entre zones rurales et grandes villes... Le pronostic vital du modèle français de santé est engagé. Traitement de choc : arrêt des plans d'austérité et de marchandisation des missions du service public.

Le plan « Action Publique 2022 » ou « CAP 2022 » du gouvernement préconise une **Transformation Publique** au coût de 30 Mds d'€ La circulaire du Ministère de la Santé fait état de **960 millions d'€** qui pèsent sur les établissements de santé en 2018, ce qui équivaut à **la suppression de 15 000 postes** alors que la masse salariale est déjà rognée jusqu'à l'os et que l'Hôpital Public est asphyxié, à bout de souffle !

Et pourtant, « *il n'y aura pas d'économie sur l'hôpital dans ce quinquennat, je vous assure* » affirmait Macron lors de son interview télévisée du 15 avril dernier, tout comme « *aucune classe ne fermera à la rentrée* » !



L'alignement du public sur le privé et ses méthodes d'encadrement est une attaque globale et déterminée contre le Service Public :

départs volontaires pour vider plus vite les hôpitaux ; **mobilité imposée** sur les 3 versants de la FP, **généralisation du recours aux contractuels** donc des précaires à bas salaires, permettant plus de souplesse, de marge de manœuvre pour la gestion RH, et, **l'extinction de la titularisation; carrière et rémunération variables** des agents (« au mérite ») pour mieux récompenser le mérite individuel, l'implication, les résultats ; fusion des instances représentatives des personnels (CHSCT/CTE) pour mieux taire nos revendications, mieux s'asseoir sur la réglementation, ...



La politique d'**individualisation** (plus facile à gérer) et le **corporatisme** battent leur plein, mais dégradent l'ambiance et le relationnel des services! Cette **casse du collectif, de l'unité et des solidarités** répond exactement à la stratégie de nos dirigeants !

Réduction des coûts, productivité, rentabilité, déshumanisation, soins chiffrés sont les **objectifs comptables** imposés au Service Public.



La transformation de notre société en un projet ultra libéral : moins d'Etat, moins de services publics, moins de fonctionnaires (-120 000 dans la FP sur 5 ans), moins de dépenses publiques (-60Mds), plus de privatisation, d'externalisation, d'abandon des missions.

Au lieu de s'attaquer aux profits honteux des entreprises pharmaceutiques et des assurances privées, le gouvernement/Buzyn ouvre le secteur de la Santé à leurs appétits voraces. Accroître l'injustice sociale et les inégalités face à l'accès aux soins et aux services sociaux est une politique inacceptable fondée sur l'idéologie capitaliste la plus brutale, celle qui valide que la seule logique valable est celle du profit !



La transition numérique globalisée qui sert de prétexte à la liquidation des agents, ouvre la voie à une société connectée, mais totalement déshumanisée, isolée. Ni les applications ni tout autre outil numérique ne prendront en charge les patients et la population.



Une tablette ne tiendra jamais une main !



Sud

l'outil pour s'organiser et lutter



Hôpital Antoine Béchère

L'AP-HP s'apprête à diviser par trois son nombre de GH **par fusion** (instances représentatives des personnels comprises), articulés aux Universités - **Plan « Nouvelle AP-HP »**.

LES AXES (CTEC 14/4/18) :

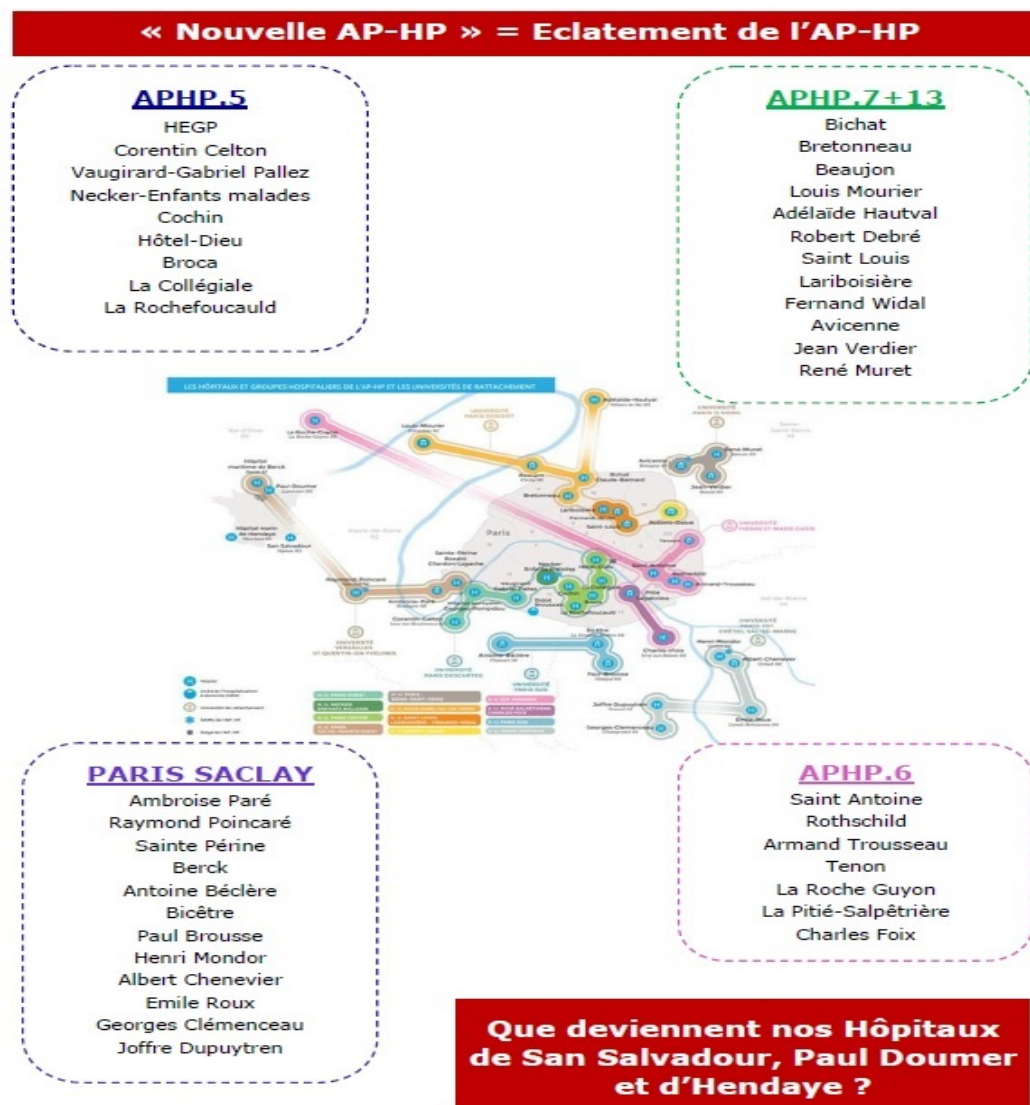
- S'adapter aux évolutions de prises en charge.
- Attractivité vis-à-vis des patients et des territoires.
- Renforcer le travail en équipe et la gestion des RH.
- Accélérer la transformation numérique.
- Renforcer la maîtrise des dépenses de produit de santé.
- Sécuriser, développer et diversifier nos recettes.
- Optimiser les filières Achats/Logistiques.

Ayant subi un 1^{er} regroupement en 2009 avec la loi **HPST**, nous pouvons craindre le pire avec ces **Supra GH ou GH Uniques**, mais absolument cohérents avec la politique de santé du gouvernement :

- * Fermeture de lits.
- * Suppressions de postes.
- * Recrutement de contractuels.
- * Mobilité sur l'ensemble du Supra GH en fonction des besoins.



Le ministère a prévu une circulaire sur la mobilité et le licenciement des fonctionnaires.



Après l'échec des GH, nous allons vers une méga catastrophe avec les supra GHT !
PORTE EST OUVERTE AUX USINES À SOINS!



FLASH Infos d'Antoine

CTEL-11/04/18 :

Pour rappel, le plan d'économie à réaliser sur le GH (A. Béclère-Bicêtre-P. Brousse) en 2018 : **15,8M d'€** contre 14, 2M en 2017.



→ **Forte maîtrise de la masse salariale (MS) du PNM et TPER sous exécutée de 28,94 ETPR.**

Ça sent bon la bonne prime de résultat...pas pour les petites mains qui triment pour faire tourner la boutique: postes gelés/non pourvus, mais budgétés (où va le pognon ?), heures sup validées au bon vouloir du cadre, formation refusée pour « raison de service », congés refusés ou déplacés « pour raison de service », rappels à domicile ou plutôt astreintes, journée enfant malade refusée « pour raison de service », assigné gréviste « pour raison de service », l'argument passe partout pour dire « service en sous-effectif », mais grâce à qui ?

Ces 28 postes n'auraient pas été de trop pour soulager certains services ! Le choix de l'économie plutôt que de meilleures conditions de travail, de qualité de soins et de prise en charge des patients !

On nous a serré la vis plus que ne l'exigeait la DG-APHP ! Quand un DRH tente de nous faire croire que nous n'avons « pas de marge de manœuvre, que le contrôleur financier n'accordera pas plus, que Béclère a obtenu le maximum et est le mieux doté sur le GH. Il faut oser ! Bref du grand Blabla !

→ **Très forte progression de la MS du PM de Séniors dépassé de +5,96 ETPR** (SAU, Urg. Pédiatriques, Gynéco/Obstétr., PMA, Chirurgies : services à forte tension, porteurs d'activité).

Mesures complémentaires d'efficience :

***Virage ambulatoire** (70% attendus par BUZIN)

→ fermeture de lits, suppressions de postes.

***Baisse de la MS** de 0,5pts soit -2M d'€ et non pas 0 recrutement possible comme raconté par la direction du GH lors du CTEL du 25/06/18 !

PNM : Réduire les effectifs administratifs, techniques et hôteliers avec des projets de restructurations : (Standard, Vaguemestre, BCRV, Lingerie, ...) ou d'externalisation.

Réduction de lits de l'USIC suite partenariat avec Percy + impact sur le plateau technique:

23,79 emplois (PNM-PM) à recaser ou à se débarrasser, situation qui va se compliquer logiquement !

D'ailleurs, la grande mode est aux propositions de formations ou « piège à c... ! », aux bilans de compétence. Pas folle la guêpe : au retour, plus de poste ou bien il a disparu donc par là la sortie!

La DG est capable d'accepter toutes les formations (coiffure, restauration, coach sportif, sophro,...) pourvu qu'elles permettent de vider les établissements ! Il sera plus facile de fermer lorsque le site sera vidé de sa substance.



PM : Non renouvellement des contrats (attachés, PHC, cumul emploi retraite...) : **- 15,3 ETP** (Equivalent Temps Plein).

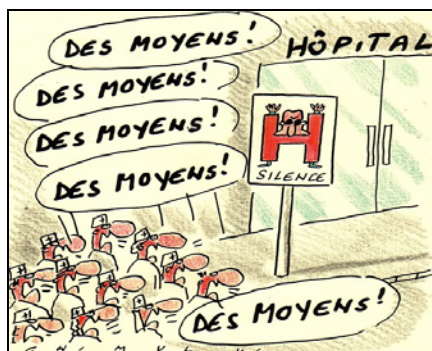
→ **Difficultés de recrutement** constatées sur le pôle **gériatrie, OURA, I3E**. Ah bon ?

Surprenant ! Peut-être faudrait-il rendre notre hôpital plus attractif ! Ne serait-ce que le passage au SAU ou encore en Maternité par exemple, le ton est donné ! La publicité qui en est faite, ne joue pas en faveur de notre établissement.

Il s'est déjà vu des candidatures non retenues sur ABC, mais récupérées et retenues pour un même service sur le GH ! Peut-être s'agit-il d'une « stratégie » pour faire des économies, tout comme omettre de publier une fiche de poste ou se tromper dans l'intitulé de l'annonce. Tout est possible ! On a tout vu et tout entendu ! *On dit ça, mais on ne dit rien !*

→ « **L'alerte** » ne porte pas sur la situation de dépense, mais **sur le risque pour la réalisation de l'activité**. En effet, ABC est classé parmi les 3 plus mauvais élèves en terme d'activité.

A force de rogner sur la MS, de négliger l'investissement travaux depuis des décennies, ce constat n'a rien d'étonnant. Aujourd'hui, l'activité est au cœur de l'Hôpital. Encore faut-il avoir du personnel, des locaux, et du matériel à la hauteur ! Des services, des lits sont fermés faute de PNM ou PM ou pour des raisons de réfections, de remises aux normes....Des « non-priorités » qui nous coûtent chères aujourd'hui !



Pour rappel (CTEL 22/06/17) :

Nbre de lits fermés à ABC, été 2017 :103 sur 386 contre 88 en 2016 donc impact sur notre activité et nos recettes!

Nous saluons la politique d'investissements de l'AP malgré ses difficultés financières « **pour préparer la santé de demain ... Lancer le plan de transformation prévoyant notamment la fusion des GH d'ici fin 2019** ». Des bâtiments sont dans des états tels que les projets médicaux portés par la commission médicale d'établissement centrale (CMEC) ne pourraient se concrétiser.

→ En 2017, **les consultations externes** ont vu leur activité augmenter de +4%, mais à quel prix pour les agents et pour quelle reconnaissance ? Grâce à l'ambulateur, elle risque de croître bien davantage. Du recrutement est à anticiper ! *On dit ça, mais on ne dit rien !*

→ **Facturation de la chambre particulière.**

Fin 01/18, la facturation du régime particulier affiche une progression de **+49,08%** (contre 23,25% AP-HP). KB : +56,31% - P. Br. : -6,62%.- (Données Siège AP-HP).

Augmenter de 15 M d'€ les recettes de tarification des chambres individuelles est une des mesures pour garder l'objectif d'un retour à l'équilibre en 2022 à l'AP-HP.



Ce business juteux connaît forcément quelques dérives notamment lorsqu'on oublie à l'insu de son plein gré, d'informer le patient sur le prix de la prestation et encore de « cocher » *presque* systématiquement la prestation (surtout si CMUC, AME, Mutuelle, ...) et tant pis si l'agent doit reprendre le dossier les fois où certains patients s'aperçoivent de « la supercherie » !



Ne sont pas concernés par la facturation des chambres individuelles, les services : Réa, USIC, chambres stériles, UHCD, Psychiatrie, Soins palliatifs, Pédiatrie ni les chambres d'isolement sur prescription médicale, individuelles pour mixité et, doubles avec 1 seul lit occupé.

Au 01/01/18 :

Chambre standard en hospi conventionnelle MCO-SSR → 50€/n (+2€ du tarif 2017) **en sus du FJ.**

Chambre ou box individuel en HDJ → 20€/n.

Chambre individuelle confort hôtelier supérieur pour MCO uniquement, chambres neuves et rénovées, chambres avec sanitaires → 70€/n. (Prestation en place depuis 2018 sur certains sites).

La facturation d'une chambre particulière ne peut être imposée au patient au motif que se sont les seules disponibles.

→ **Taux de recouvrement = Facturation récupérée de l'ensemble des émissions de titres :**

	<u>2016</u>	<u>12/2017</u>
ABc	86, 51%	62, 06%
KB	90, 35%	74, 92%
P. Br.	90, 02%	42, 44%
AP-HP	89, 23%	49, 74%



CMEC du 06/03/18: En 2017, « le déficit AP-HP est 50M d'€ de plus que prévu, imputables pour l'essentiel aux dépenses et aux impayés justifiant un plan d'économie pour combler cet écart ».

Le non recouvrement de factures (ou créances irrécouvrables) s'élève à 114M d'€ avec 19M de + que prévu (+25M en 2015). **C'est de pire en pire !** A trop sabrer dans la MS, à injecter des logiciels à tout va, trop coûteux, peu performant visiblement, inadaptés probablement, **les chiffres parlent d'eux-mêmes !** Sans parler de la consommation-gâchis de papier !

Bilan: Mauvais choix/Mauvaise gestion → Perte de recettes → Plan d'économie → Impact sur les hospitaliers /patients

→ **CDD 2015-2018 (ABc):**

Le recrutement d'agents précaires, corvéables, bon marché, bat son plein ! Ce n'est que le début avec la fin programmée de notre statut si nous laissons faire !

2015 : 96, 07
2016 : 111, 34
2017 : 135, 94
2018 : 141, 67



Dès 2003, le plan Hôpital-Entreprise va mettre en place son **1^{er} plan social**. Les personnels administratifs, ouvriers et techniques seront les 1ers à servir de **variable d'ajustement** des plans d'économies successifs. Puis, les agents hospitaliers, les aides-soignants rejoindront le cortège. **La catégorie C représente 46, 44% des agents de l'AP-HP.**

La dématérialisation et les **nouvelles technicités informatiques** n'auront de cesse de déshumaniser le milieu hospitalier, de dégrader les conditions de travail des agents (pression, stress) formés à la va vite car pas trop de temps à perdre.

Petite récap de tous les **joujoux informatiques** GILDA, URQUAL, HR Access, Portail intranet, OPALE, ORBIS, SAP, NUMEN, AGENDA, CCAM, GDM, GIP, GLIMS, GENNO, DIAMIC, PHARMA, PHEDRA, GAM, SRD, ORBIS Restauration, SPEI, DOCTOLIB, ...qui nous coûtent une fortune, laissent dubitatifs

quant à leur compatibilité avec notre système AP-HP et leur efficacité. Les constats se font sur le terrain au plus près des agents qui galèrent, formés à *la va vite* (1h pour ORBIS).

Les agents doivent en permanence s'adapter à de nouvelles technicités de plus en plus complexes dont les dysfonctionnements récurrents génèrent stress, pression, retard dans leurs activités, impatience du public, et ce, sans aucune compensation financière et professionnelle, les primes étant réservées à la chefferie !

CTEL-17/07/18 :

→ **Evolution de l'organisation Carrière-Paie de la DRH.**

- * Le service Carrière-Paie unifié au niveau GH.
- * Création d'un département regroupant le service de la formation et la cellule de conseil en RH : accompagnement des projets de restructurations /gestion personnalisée des agents.



Recrutement de 3 conseillers RH pour organiser les suppressions de postes !

Etat des lieux de restructurations Abc depuis 2009

Quand **la pneumologie** a été transférée et ses CS° perdues,
Je n'ai rien dit
Je n'étais pas concerné !

Quand **la reprographie** a été transférée,
Je n'ai rien dit
Je n'étais pas concerné !

Quand l'**Anapath** a été transférée,
Je n'ai rien dit
Je n'étais pas concerné !

Quand **la chimio** a été transférée,
Je n'ai rien dit
Je n'étais pas concerné !

Quand **la mutualisation des labos** a supprimé des postes,
Je n'ai rien dit
Je n'étais pas concerné !

Quand **la cardio** a été transférée,
Je n'ai rien dit
Je n'étais pas concerné !

Quand **le plateau technique** perd des postes,
Je ne rien dis
Je ne suis pas concerné !

Quand **le vagemestre mutualise** et perd des postes,
Je ne dis rien
Je ne suis pas concerné !

Quand **le standard mutualise** et perd des postes,
Je ne dis rien
Je ne suis pas concerné !

LA RÉORGANISATION POUR LES NULS



RÉORGANISATION DES SERVICES



Dispositif « Assistant Médico-Administratif ».

Le centre de formation des Techniques Administratives et Ouvrières (CFTAO) met en place une session supplémentaire en décembre 2018. Pour 15 places proposées, stage de 7j sur le campus PICPUS. Cette formation comprend 1 module « institutionnel » de 4j et 1 module « communication » de 3j.

Date de clôture des inscriptions : 13/11/18 **au bureau de formation.**

Cette formation est réservée aux personnels exerçant des fonctions de secrétaire médicale dans un service de soins depuis au moins 6 mois.

Les décrets concernant les ratios promus-promouvables sont parus. Ils déterminent le pourcentage donc le nombre de promotions possibles pour chaque grade. Outre la parution tardive, le gouvernement s'attaque aux fonctionnaires avec la baisse du nombre d'avancements pour les « petites catégories » (en voie d'extinction) ! L'une des explications avancée est le PPCR, dispositif gouvernemental soutenu par la CFDT.

LES BRÈVES D'Antoine.

Pendant que certains galèrent dans les services, le vendredi la commission de recrutement pousse la chansonnette lors de la présentation des candidatures ! La direction décline ses recrutements en chanson, mais c'est l'agent qui déchant ! Beaucoup de fausses notes !



VOTRE MÉTIER S'INTITULERA
DÉSORMAIS 'AGENT-TECHNICIEN-
POLYVALENT-SPECIALISÉ' !



Petite anecdote d'une CDD Aide soignante en Maternité qui n'a pas souhaitée reconduire son contrat de 5 mois car « le poste que vous m'avez vendu lors de mon entretien, ne correspond aucunement au poste que j'occupe ».

Problème de recrutement à A. Béclère...qu'ils disent !

Y a-t-il un pilote dans l'avion ?

Dans le précédent « Langue de vipère », S.U.D dénonçait l'abus de recrutement de DRH sur l'hôpital, alors même que le dialogue social est devenu inexistant. Par contre, très peu sont joignables en période de vacances scolaires, notamment en avril dernier, où l'hôpital a connu un grand moment de solitude ! Et le peu de présents attendaient que leur « tuteur » revienne avant de « décisionner » ! On s'interroge sur la gestion du planning DRH, ou au contraire, on ne se pose pas de question !

Des économies à réaliser... sur quelle catégorie de « la masse salariale » ?



Vaguemestre : En février dernier, lors de notre « action Galette » de la direction, SUD & CGT diffusaient l'info de restructuration du vaguemestre *entre autre*. Aujourd'hui, l'affaire se finalise ! Cependant, une guerre de p'tits chefs a coûté la bagatelle de 13 000€/mois pour qu'un coursier vienne récupérer le courrier de la CASE de Béclère, seul le courrier de ville était bien pris en charge par un coursier de Bicêtre ! N'aurait-il pas mieux valu recruter un RCA à 1500€ brut/mois ?

Mauvais choix ? Mauvaise gestion ?



Self :

→ Les travaux concernant la « partie chaude du self » devaient débuter en juillet 2018 et s'achever en septembre comme s'était engagée Mme Genestier, directrice du GH. Tout s'annonçait bien, mais de nouveau ... Patatra ! Décidemment ! Mais **qui** donc nous met **un bouzin** pareil ?

→ En hospitalisation, il est interdit d'apporter de la nourriture venant de l'extérieur aux patients. Comme trop souvent, certains (au motif d'être directeur) outrepassent les consignes quand il s'agit de sa propre famille.



L'agent lambda aurait été sanctionné surtout par les temps qui courent où le moindre « écart » est prétexte à virer !

« Fais ce que je te dis, mais ne fait pas ce que je fais ! »

C'est aussi une façon de reconnaître que SUD & CGT sont légitimes à dénoncer l'impact des économies réalisées sur le pôle hôtelier (+148 000€ en 2017), qui se traduisent par du bas de gamme servi aux hospitalisés, aux enfants de la crèche et au personnel qui déserte de plus en plus le self forcément ! Peut-être est-ce là encore une stratégie pour fermer du self ! **On dit ça, mais on n'dit rien comme toujours !**

La commission de sécurité s'est présentée récemment sur l'hôpital. *Et hop, branle bas de combat !* Les couloirs

habituellement encombrés de chariots divers ont été nettoyés de leurs encombrants ! Même scénario lors de visites de « la haute sphère » ou des équipes de certification ! Comme toujours, tout est dans le paraître, la jolie vitrine à exposer alors qu'en coulisses...c'est plutôt l'envers du décor !

Local SUD :

Dans le précédent « Langue de vipère », nous dénonçons la répression syndicale de certains DRH « aux égaux démesurés », à l'égard de S.U.D., leurs mesquineries, leurs allégations, leurs coups bas, et tout cela sur lit de blagounettes à 2€ ou d'envolées lyriques lors de nos furtives rencontres !

Il nous aura fallu +2 ans et un rdv avec la DRH du Siège fin juin pour enfin être entendus, après un dialogue de sourds avec la direction sur le sujet. Nous avons également obtenu que des panneaux d'affichage soient installés dans le bâtiment Maternité qui n'en disposait pas jusqu'à présent. Le choix de leur emplacement et leurs dimensions (bien inférieures à l'ancien modèle... Tiens donc !) a visiblement été décidée de façon unilatérale, mais surtout pas en concertation avec les représentants du personnel !



Couloir du sous-sol à proximité des services maternité lieu de passage des personnels techniques, des chariots de la lingerie, ceux du ménage (local fond du couloir), et des agents qui suivent la formation ORBIS ! **Ils auraient pu être installés dans le vide technique ! Ouf !**



Ainsi, nous considérons que la Mater et le plateau technique ne disposent toujours pas de panneaux d'affichage.

Les « croustillades » d'Antoine !

→ « **Travaillez bêtement, ne cherchez pas** » lors d'un entretien d'évaluation à un agent qui s'interroge sur une organisation de service.

→ « **Vous ne savez pas vous organiser** » à un agent en poste depuis 20 ans.

→ « **Vous le saurez en temps voulu** » concernant l'arrivée d'une IDE, lors d'une réunion de service très constructive !

→ « **Qu'on ne me mette pas des bâtons dans les roues sinon ça va chier** » à propos de déménagement dans un service sans concertation aucune avec les agents...comme trop souvent d'ailleurs !

→ « **Prenez sur vous sinon allez voir la psy** » à un agent en souffrance au travail.

→ « **Il faut obéir sinon c'est que vous n'êtes pas faites pour le poste** » à un agent en entretien d'évaluation.



Les réunions de service, OUI dans la mesure où elles sont constructives et que les échanges sont libres ! NON lorsqu'il s'agit de lister et convoquer les agents qui ont osés être critiques ! Ces méthodes récurrentes sont familières et pointent du doigt toujours les mêmes services à l'ambiance délétère et constante, la souffrance au travail maximale, l'absentéisme le plus criant, le turn-over inquiétant !



La délation : Nous pensions avoir tout vu ou entendu ! *Ben non !* Il est demandé aux agents d' « un certain service » de faire des signalements **osiris** pour dénoncer les attitudes ou comportements des collègues. Demain fait peur !



Gaspillage : Il a été demandé aux agents d'expliquer le dépassement des frais postaux. Petit rappel pour **le Sieur qui contrôle** : certains documents ou dossiers extrêmement délicats nécessitent un envoi en A/R pour des raisons évidentes enfin... pas pour tout le monde ! Par contre, adresser un courrier en A/R à 5€45 à chaque agent qui se positionne « gréviste » afin de lui notifier sa retenue sur salaire (ex : 0,14€ pour 5min de grève !) et un second A/R pour lui notifier le mois de ladite retenue, ne choque personne ?



« Des économies de bouts de chandelles » vs « le gaspillage » ! Faites votre choix !

La conseillère en charge de la prévention et de l'amélioration des conditions travail et de l'accompagnement individuel des agents en situation de handicap vient de démissionner au 31/07/18 après avoir constaté au bout d'un an l'absence de politique de santé, de prévention et en matière de GPA. Evidemment, cela ne nous a pas été présenté comme tel !

Elle avait été notamment consultante ergonome et psychologue du travail dans un cabinet de conseil en santé du travail, et a suivi son stage de fin d'études dans le département des RH d'ABc. Quel dommage ! **Quel gâchis !** Le poste est bien budgété (Où passe le pognon ?), mais toujours pas de candidat, paraît-il ! Il y a certainement « crapaud sous caillou » ! En effet, transformation du poste en 50% ! Cerise sur le gâteau, la psychologue du travail (présente 1j/semaine) est **dorénavant** positionnée sur Bicêtre.



*Vous avez dit souffrance et mal vivre au travail, dégradation des conditions de travail, risques psychosociaux (RPS), stress, burn-out, TS, suicides...
Ké sa ko ?*





BOÎTE DE DÉSINTOX

→ **OUI**, un agent peut refuser de se présenter à un entretien disciplinaire et solliciter son report si le représentant du personnel qu'il a choisi pour le représenter, n'est pas disponible le jour de la convocation.
« *Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel, de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix* » - 3^{ème} alinéa de l'Art. 19 de la loi n°83-634.

→ **NON**, un agent ne peut être sanctionné s'il refuse de revenir travailler pendant un repos, congés ou RTT- (*Cours Administrative d'Appel n° 96PZ202305 du 01/12/98*).

→ **NON**, un agent ne peut être sanctionné au « motif d'abandon de poste » et se faire ponctionner ½ RTT si souffrant, il consulte aux urgences adultes par exemple, pendant son temps de travail.
Attention à l'abus de pouvoir de certain(e)s Faisant-Fonctions !

→ **NON**, il ne revient pas aux aides-soignant(e)s qui ne sont pas des « agents d'entretien », de lessiver les sols, les murs, de nettoyer le bureau des sages-femmes par exemple, ni de vider leurs poubelles ! Des personnels étaient missionnés pour ces tâches, mais « la grande lessive » de ces agents a conduit aux « des glissements de tâches » !
Après « extinction de la catégorie C » (PA/PO/AH/AS) déjà bien engagée, l'externalisation et le glissement de tâches

→ **OUI**, un agent de nuit qui part en congé de formation professionnelle a droit à ce qu'une descente de veille lui soit accordée précédent le jour de sa formation.

→ **OUI**, la prise des jours RTT est planifiée dans le cycle de travail de l'agent de façon à ce qu'en fin d'année, l'agent ait pu bénéficier de la totalité de ses droits. A défaut, ces jours seront pris suivant le rythme d'1j/mois, le solde pouvant être pris de façon différée, dans le respect de la nécessité de service, à la demande de l'agent.

→ **OUI**, il est possible de cumuler jours de CA avec des RTT.





Durée maximale de temps de travail.

Le cycle de travail est une période de référence dont la durée se répète à l'identique d'un cycle à l'autre. Un agent ne peut accomplir plus de 44h/semaine.

Cette disposition limite à 5 le nombre de jours consécutifs de travail pour les agents en 7h30 et 7h36, et doit être respectée par tous les moyens, à savoir, la prise d'1j de repos.

Toutefois en situation exceptionnelle, il pourra être dérogé à cette règle de 5j sans pouvoir dépasser 6j de travail consécutif. En effet, la durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48h au cours d'une période de 7j. HS incluses.

Agents contractuels.

Une autorisation d'absence de :

- * 2h /j au cours de la durée du préavis ;
- ou *1j/semaine compte tenu de la durée du préavis, est accordée aux agents contractuels pendant la durée du préavis précédent le licenciement ou leur démission.



Selon l'Art. 42 du décret du 6/2/1991 modifié, **le préavis n'est pas dû** en cas de licenciement prononcé soit à titre d'une sanction disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à 1mois (pour inaptitude), soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Les nécessités de service (refus à notifier par écrit) conditionnent les modalités d'absence.

Cette autorisation d'absence est accordée exclusivement pour une recherche d'emploi.

Si pour une raison quelconque (CM, RH, etc), cette autorisation n'a pas été utilisée dès le début du préavis, celle-ci ne peut en aucun cas donner lieu à récupération, et par conséquent, ne peut s'appliquer avec un effet rétroactif.

Textes réglementaires :

* Décret n°91-155 du 6/2/91 relatif aux dispositions générales applicables aux contractuels, Art. 42.

* Note n° 73-16 du 30/01/73 : autorisation d'absence pour recherche d'emploi.

* Note du 2/04/92 : autorisations d'absence pendant le préavis pour recherche d'emploi.

Le retrait d'agent permet à un salarié d'alerter l'employeur et de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent (DGI) pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Avant d'exercer son droit de retrait, l'agent doit alerter son employeur par téléphone ou par écrit de la situation. Le signalement peut aussi être fait à un représentant du CHSCT qui pourra déclencher la procédure d'alerte de DGI.

L'employeur ne peut demander au salarié qui a fait usage du droit de retrait de reprendre son activité si la situation persiste.

Même si ce danger se révèle a posteriori inexistant ou minime, il suffit que le salarié ait pu raisonnablement craindre son existence ou sa gravité pour que ce droit lui soit reconnu.

Modification de roulement.

La réglementation prévoit que le tableau de service soit porté à la **connaissance** de chaque agent 15j au moins avant son application, consulté à tout moment et **si rectification, communiqué au moins 48h avant sa mise en vigueur**, cela donne lieu à une information immédiate des agents concernés. Certes, au nom de la « raison de service », le tableau peut bouger, mais dans le respect strict des garanties suivantes

* la durée hebdomadaire de travail effectif, HS, ne peut excéder 48h pendant une période de 7j.

* l'agent bénéficie d'un repos quotidien de 12h consécutives et d'un RH de 36h consécutives minimum.

* le nombre de jours de repos est fixé à 4j/2semaines dont 2 doivent être consécutifs et comprendre un dimanche.

« Une plus grande stabilité des plannings est l'un des objectifs de la réforme OTT ; l'instabilité des plannings est source de mal être au travail, d'absentéisme, voir des risques psychosociaux et de moindre qualité des soins » - **Note D2016-1436. Quel bilan depuis sa mise en place en 2016 ?**

Rester à disposition de l'employeur en demeurant joignable pendant ses repos s'appelle **une astreinte** qui est règlementée.

Une astreinte est une période pendant laquelle un agent, sans être à la disposition **permanente et immédiate** de son employeur, doit être en capacité d'effectuer un travail au service de l'Administration. En cas d'appel, la durée d'intervention (temps de travail et temps de déplacement A/R) est considérée comme un temps de travail effectif.

On ne met jamais en place une astreinte pour effectuer des remplacements !

Si ces règles ne sont pas respectées, la Direction se met dans l'illégalité.



Le harcèlement moral dans la FPH.

La loi 2002-73 du 17/01/02 de modernisation sociale a modifié l'art. 6 quinquies de la loi 83-634 du 13/07/83 sur **le harcèlement moral** qui prévoit maintenant : « ... **Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements réputés de**

harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel... ».

Manager, c'est diminuer le stress... en maintenant la pression.



La protection fonctionnelle :

Ainsi, un agent de la FPH qui serait victime de faits ou agissements assimilables à du harcèlement moral doit demander à son autorité administrative (courrier en A/R) de bénéficier de la protection fonctionnelle prévue à l'art. 11 de la loi 83-634 du 13/07/1983 qui prévoit que « ... **les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales... ».**

En effet, une administration publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéants, le préjudice qui en résulte.



INFOS SOCIALES.



Le concours d'entrée en IFSI

sera supprimé dès 2019 et remplacé par une sélection sur dossier, et les formations seront rattachées aux universités. Les 326 IFSI sélectionneront leurs 30 000 lauréats qui bénéficieront du statut d'étudiant via « Parcoursup » pour les bacheliers/ les étudiants en reconversion ou d'autres voies d'accès professionnelles (AS, Aux. Puér.). Au terme des 3 années de formation, ils obtiendront un diplôme de grade licence qui leur permettra de postuler à un master d'infirmier de pratique avancée (Cf. *Tract* diffusé « IPA ») avec des spécialités en cancéro, néphro et maladies chroniques, après 3 années supplémentaires de pratique.

Emploi-Travail & Pauvreté - (Le Monde- JC. Barbier, CNRS, Prof. émérite de sociologie à Paris I Panthéon Sorbonne).

Depuis l'introduction des systèmes de protection sociale au 19^{ème} siècle, aucun gouvernement en Europe n'a réussi à éradiquer la pauvreté malgré les promesses ! Donc pour faire des économies, ils cherchent à dépenser moins, à simplifier les dispositifs. Depuis le début des années 1990, ils pensent que l'emploi / le travail régleront la question de pauvreté. Dans son plan d'action contre *les inégalités de destin*, un éventuel *versement unique* et *le travail comme priorité*, le gouvernement s'inspire-t-il du

fiasco de la réforme en 2011 du Royaume-Uni ? En août 2018, les services sociaux britanniques ont été tenus en échec par l'ampleur gigantesque des difficultés logistiques. L'achèvement de la réforme est reporté à 2023 ! Les audits et travaux universitaires ont montré que la réforme générait une dégradation des conditions de couverture (prestations avec plusieurs semaines voire mois de retard), mais que le taux de sanction a doublé !

Aujourd'hui, la pauvreté touche 30% des enfants et la réduction de ce taux de pauvreté entre 1998 et 2012 a été effacée. Et pourtant, l'objectif de la réforme de Tony Blair était l'éradication de la pauvreté des enfants pour 2020. 2/3 des enfants pauvres vivent dans des ménages dans lesquels un adulte au moins travaille ! Un fiasco ! Le coût de la garde d'enfants et le logement sont les 2 causes principales de pauvreté. Le taux de pauvreté des 16-25 ans, 31%, est une fois 1/2 plus élevée que la moyenne. Et c'est ce modèle que veulent nous vendre E. Macron & ses sbires ?



En 2016, le taux français de pauvreté : 18, 2% contre 19, 7% en Allemagne et 22, 2% au R.U. Il avoisine ceux de la Suède : 18, 3% et du Danemark : 17, 2% aux dispositifs plus efficaces, généreux et privilégient l'accompagnement. Aujourd'hui, l'organisation économique actuelle, l'emploi et le travail ne sont pas en mesure de résoudre les problèmes de pauvreté !

L'emploi des séniors & la précarité.

Le service des statistiques du ministère du travail (DARES) et l'INSEE font le même constat (07/18) : l'emploi des séniors explose alors que cette classe d'âge connaît toujours autant de difficultés à retrouver un travail stable autant que possible !



Entre 2007/2014 : le taux d'emploi des 55-64 ans a bondi de +10 pts passant de 35, 4% à 47, 4%. Cette augmentation est due à « la diminution relative du nombre de départs de l'entreprise ». C'est la conséquence **des** réformes engagées par les gouvernements successifs, en maintenant les séniors en activité avec « l'extinction progressive des préretraites et le durcissement des conditions de départ en retraite ».

La difficulté à retrouver un emploi est plus importante chez les 55-64 ans que chez les autres catégories d'âge. Alors que cette classe d'âge occupe à elle seule 28% des emplois, les +50 ans représentent seulement 15% des mouvements de main-d'œuvre en 2014 dans le secteur privé (hors agriculture et intérim). Les dispositifs conçus pour favoriser leur retour à l'emploi (Ex : contrat de génération) peinent à porter leurs fruits. De plus, la précarité des seniors au niveau de l'emploi augmente.

« Le recours aux CDD a continué de s'accroître, et est même supérieur à celui d'autres classes d'âge ». En 2014, 88% des embauches des 55-59 ans et 90% des 60-64 ans se font en CDD contre 83% pour les 40-44 ans. **En 2014, les fins de CDD sont devenues le principal motif de départ des seniors, devant les départs en retraite.**

Entre 2007 et 2017, le taux d'emploi des 50-64 ans a progressé de +8pts soit 61,5%. C'est la seule classe d'âge qui connaît une telle augmentation. Pour l'ensemble des moins de 50 ans, le taux d'emploi a même chuté ! Les seniors sont de plus en plus nombreux à occuper des postes à temps partiel : « 20,6% des 50-64 ans contre 16,2% des 25-49 ans » ou des

CDD : 7,6% soit +2,1pts en 10 ans, dans les mêmes proportions que les plus jeunes. (*Chiffres 2017*).

Alors qu'une nouvelle réforme se profile à l'horizon, l'**emploi** des seniors comme pour toute autre catégorie d'âge, se conjugue avec **précarité** !

L'économie mondiale.

Les entreprises cotées ont distribué 497,4Mds € de dividende au 2nd trimestre soit une hausse de 12,9%.

Un record ! L'économie mondiale se porte comme un charme. Le montant des versements de dividendes aux actionnaires atteint des records dans 12 pays dont la France (!!!), le Japon et les Etats-Unis, l'Allemagne, la Suisse, la Belgique.

« La hausse de la rentabilité des sociétés pousse les paiements de dividendes à la hausse dans les régions du monde », (P. FAY-Les Echos). Les entreprises européennes ont versé 176,5 Mds \$: un record aussi ! La France a distribué 50,9 Mds \$ de bénéfice (+23,5%) au 2nd trimestre 2108 !

La Grèce retrouve son indépendance financière au prix de 450 réformes sociales douloureuses,

l'appauvrissement de sa population, et, un prêt de 274 Mds € de la « Troïka ». Depuis sa faillite en 2009, la Grèce a

connu 8 ans de récession. Le PIB a chuté de 25%, le chômage a atteint un temps 28%.

Les impôts ont augmenté de 339% pour la moitié la plus pauvre de la population. Les 10% les plus en difficulté ont perdu jusqu'à 86% de leur revenu.

Le salaire minimum a baissé de 200€ soit 683€ mois tout comme les indemnités de licenciements.

Ces mesures permettent cependant à certaines petites entreprises de continuer de prospérer !

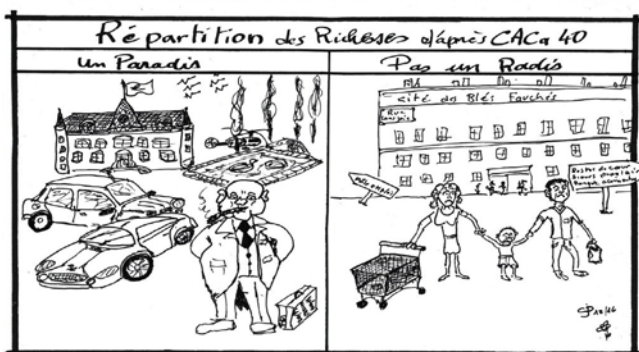
La pension retraite a baissé en moyenne de 40% depuis 2010 (633€/mois). En 2022, l'âge de départ à la retraite sera 67 ans. L'allocation de solidarité pour les retraites < 700€ sera bientôt supprimée !

Le taux de suicide a augmenté de 35% en 8 ans (le plus bas d'Europe en 2009 !).

Cinq des 8 hôpitaux psychiatriques ont fermé alors que le pourcentage des « internements forcés » sur le total des hospitalisations a explosé : 67,5% contre 12%

...pour le moment.... en France.

Malgré une indépendance relative, la Grèce doit encore rembourser le prêt, alors que le chômage dépasse 21% voir 48% pour les moins de 25 ans (plus de 300 000 ont quitté le pays).



La pauvreté n'est pas un accident. Comme l'esclavage et l'apartheid, elle a été faite par l'homme et peut être supprimée par des actions communes de l'humanité.

- Nelson Mandela



UN PEU D'HUMOUR...

La compétitivité : jusqu'où?



Deux chefs d'entreprise discutent :

- Comment fais-tu pour que tes employés arrivent toujours à l'heure au boulot ?
- C'est très simple : 30 employés et seulement 20 places de parking...

- Durant, cela fait la quatrième fois que vous arrivez en retard cette semaine. Que dois-je en conclure ?
- Que nous sommes jeudi, chef !

- Le chef hurle à sa secrétaire :
- Qui vous a dit que vous pouviez vous permettre de ne rien f..., sous prétexte que je vous ai embrassée quelques fois ?
- La secrétaire (en se marrant) :
- Mon avocat !



Tant que mes chefs font comme si je gagnais beaucoup, je fais comme si je travaillais beaucoup

- Chef, pourrais-je quitter le bureau trois heures plus tôt, pour pouvoir aller faire du shopping avec ma femme ?
- Il n'en est pas question !
- Merci, chef. Je savais que vous ne me laisseriez pas tomber.



Devinette :

QUI SONT LES PRIVILÉGIÉS ? (Plusieurs réponses possibles).

- Les cheminots qui défendent leur statut et le service public ferroviaire ?
- Les salariés d'Air France qui demandent 6% d'augmentation ?
- Les étudiants qui refusent la sélection à l'entrée de l'université ?
- Ceux qui vont bénéficier de l'exit tax ?**
- Les patrons du CAC 40 dont les salaires ont augmenté 2 fois plus vite que ceux des salariés.

* Rapport de l'ONG Oxfam entre 2009 et 2016 : La répartition des bénéfices des entreprises du CAC 40 s'est effectuée comme suit dans cette période : 67, 2% pour les actionnaires ; 27, 5% pour l'investissement et 5% pour les salariés en intéressement et participation.

** Annonce faite par E. Macron qui concerne la suppression d'un impôt visant à lutter contre l'évasion fiscale.



DISPONIBLES AU BUREAU S.U.D Santé Abc.

**LIVRET
NOS DROITS**



**LES GRILLES
INDICIAIRES**



**LIVRET
AGOSPAP**



**CALENDRIER 2019
(Format Dépliant)**



POURQUOI SE SYNDIQUER ?

Quand ils ont voulu toucher à la **RETRAITE**
Je ne suis pas descendu dans la rue, pour moi la retraite,
c'est pas pour aujourd'hui.

Quand ils ont voulu toucher à l'**PUNEDIC**
Je ne m'en suis pas inquiété, j'avais un emploi.

Quand ils ont voulu toucher à la
FORMATION PROFESSIONNELLE
J'en avais pas besoin, j'avais fait des études

Quand ils ont voulu toucher aux
ALLOCATIONS FAMILIALES
Je n'ai pas bougé, je n'avais pas d'enfant

Quand ils ont voulu toucher à la **SÉCURITÉ SOCIALE**
Je suis resté impassible, car j'avais une bonne mutuelle

Quand ils ont voulu toucher aux **SYNDICALISTES**
Je ne me sentais pas concerné, je n'étais pas syndiqué

QUAND ILS M'ONT VIRÉ, JE N'AI RIEN COMPRIS
JE N'AI MÊME PAS PU OUVRIR MA GRANDE
GUEULE
CAR J'ETAIS TOUT SEUL COMME UN C...



Le 6 décembre, je vote

Solidaires

Union Syndicale
Solidaires
AP-HP
Sud
Santé

Sud

aurait pu vous offrir
un p'tit déj' gratos



Sud

aurait pu vous offrir
des bonbons



Sud

vous offre
son investissement



Sud

vous offre son travail,
sa constance,
son militantisme



Sud

vous offre son honnêteté
dans la défense de vos droits



Néanmoins, si nous avons distribué
des cadeaux pour acheter vos voix...
Nous vous aurions certainement offert :
une loupe !!!



pour regarder le bas de
votre **FICHE DE PAIE !!!**



Sud