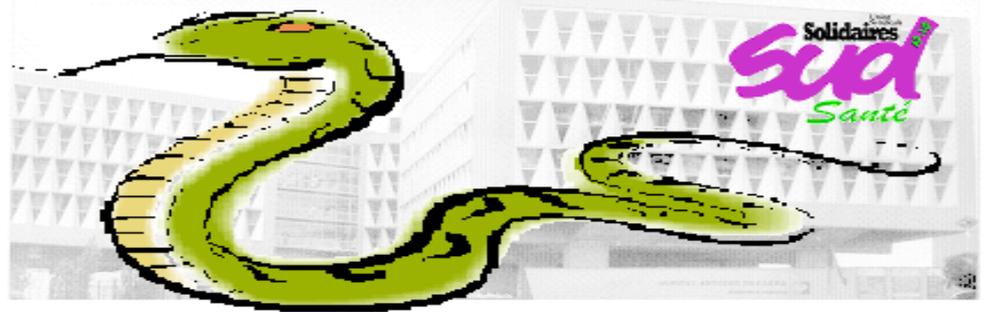


SYNDICAT SUD SANTÉ HÔPITAL ANTOINE BÉCLÈRE

Langue
de
Vipère



Octobre 2019.

ONZE ANS APRÈS ...

Onze ans après la chute de la banque Lehman Brothers en 2008, l'époque reste favorable à la finance, aux fonds d'investissement et aux banques. Rien n'a vraiment changé sur l'évasion fiscale, la fraude fiscale ! Pire, la crise financière est prétexte aux politiques austéritaires dont les conséquences sociales sont dramatiques : chômage, problèmes de logement, santé en danger, services publics exsangues, destruction climatique et environnementale !

Notre modèle social est en miette : le droit des salariés vole en éclats, le système de protection sociale s'effondre ! Sous couvert d'amélioration du pouvoir d'achat, le transfert de nos cotisations sociales vers la CSG cache en réalité le financement par l'impôt des assurances maladie, chômage et de la prévoyance !

Et pourtant, les gouvernements successifs avec la complicité de leurs « amis de la Finance », poursuivent la sape de notre système de protection sociale.

Le recours massif aux paradis fiscaux sert aux multinationales avec la complicité des banques, à dissimuler leurs bénéfices et à se soustraire à leur juste part d'impôts. C'est autant de manque d'argent pour les services publics (l'hôpital, l'école, le rail, le courrier, ...), mais « un pognon de dingue » pour les nantis !



Ce sont nos dépôts qui servent aux banques à investir dans des projets toxiques ou à spéculer ! Malgré sa supposée toute puissance, la Finance dépend de notre épargne, de notre travail, de notre volonté et capacité à consommer. Nous avons ce pouvoir donc ... le devoir de nous en servir !

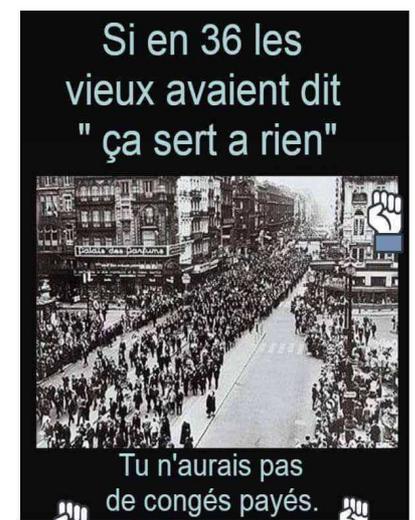
Mais pourquoi ne nous révoltons-nous pas, nous les 99% ? Pourquoi tant de difficultés à défier le système ?

Ce ne sont pas les inégalités qui manquent ni les injustices ni les victimes pour hurler au scandale et réclamer son dû ! Sommes-nous indifférents ? Inconscients ? Résignés ? Fatalistes ? Comment expliquer que les inégalités grandissantes ne s'accompagnent pas d'autant de révoltes sociales et que la légitimité et la stabilité du système capitaliste ne semblent pas menacées ?

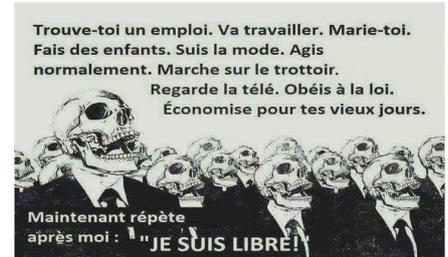
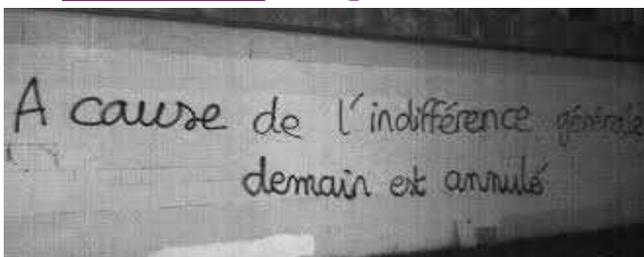
Comment expliquer que nous les 99% trouvons le moyen de tolérer, accepter, même justifier et parfois défendre notre propre condition d'infériorité économique !



La vie continue son cours, la grande révolution n'a pas lieu ! Les gens continuent à aller au travail comme à leur habitude en râlant, à rouler en Uber, à acheter des chaussures Nike, des iPhones, à partir en vacances « à crédit », à peu se mobiliser car « ça sert à rien » tout comme les appels au boycott !



Pourtant, nouveau record de la France, 1^{er} payeur en Europe avec 51 Md de \$ de dividendes versés aux actionnaires !



LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

Cette loi va concerner 5,5 millions de fonctionnaires. Sous couvert de modernisation du service public, cette loi a pour objectif de casser notre statut en renforçant



le recours aux **CDD** en instaurant une logique « managériale », en facilitant les licenciements ; les **CAP** (Commissions Administratives Paritaires) perdent le contrôle sur les mutations, les notations, l'évolution des carrières, mais recupérées par la hiérarchie ; les **instances représentatives des personnels** (Comités Techniques d'Établissements, CHSCT) fusionnent devenant non plus de simples « chambres d'enregistrements », mais de véritables usines à gaz.



Dans le même temps, « la rémunération au mérite » donc à la tête du client, est actée !



Cette loi prévoit également de transférer automatiquement des fonctionnaires vers le **privé en cas d'externalisation** !



Pour le gouvernement, il s'agit d'aligner la fonction publique sur le fonctionnement du privé.

Trop fort, l'argumentaire !

LES FEMMES, PREMIÈRES CONCERNÉES PAR LA DÉGRADATION DES SERVICES PUBLICS

Employées majoritaires du secteur public (60% en moyenne), notamment dans la santé, le soin aux personnes, les agences pour l'emploi, elles seront frappées par les conséquences des 120 000 suppressions de postes annoncées par le gouvernement : intensifications du travail, stress, temps partiel imposé, etc.

Avec les salaires les plus bas, elles subissent plus durement le gel de la rémunération des fonctionnaires !

Principales usagères des services publics, en assumant largement les charges familiales (éducation, santé des enfants, scolarité, soins aux proches), elles sont directement concernées par les restructurations de l'Hôpital Public (fermetures des centres d'IVG, des maternités de proximité).

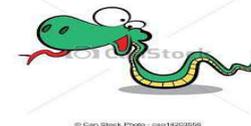
Leurs pensions de retraite sont plus faibles en moyenne que celles des hommes, et les dispositifs existants au profit des femmes, mères, épouses, disparaîtront avec la réforme Macron : droits familiaux pour les enfants, minimum retraite, pensions de réversion.

Ces politiques régressives et injustes touchent indéniablement les plus précaires, les plus modestes.





FLASH Infos d'Antoine



Pour rappel, depuis mars dernier, les services des urgences de France et Navarre sont en grève. A ce jour, même si certains SAU ont signé un protocole de sortie de grève, 266 (au 03/10/19) sont mobilisés et d'autres encore aujourd'hui, se rallient au mouvement.

GRÈVE DES URGENCES

PROTOCOLES de sortie de GRÈVE (signés le 02/08/19 entre la direction locale et les personnels des services), disponibles dans leur intégralité auprès de la DRH, des organisations syndicales et des agents signataires des services respectifs).

Protocole SAU Adultes- ABC

1/ Renforcement des effectifs :

- + 2, 83 ETP* IDE (jour)
- + 2, 53 ETP AS (nuit)
- + 1 logisticien
- + 1 gestionnaire de lits

* ETP : Equivalent Temps Plein



L'effectif sera réévalué annuellement selon le principe d'une indexation sur l'activité.

*En revanche, rien sur la mise à dispo de personnel soignant spécialisé en psychiatrie par le GH Paul Guiraud (Clamart).
→ **Qu'en est-il de la « convention signée A. Bécère et PG de Clamart » ?? Depuis 2010 ? 2017 ?***

2/ Améliorations statutaires : Stagiairisation des AS et passage en CDI des AS de nationalité étrangère hors UE sur postes permanents + évaluation positive.

Autorisation systématique des remplacements des congés maternité pour les IDE et AS.

*Organisation d'une formation « gestion de l'agressivité » à compter du 1^{er} semestre 2020 pour les volontaires → **Promesse déjà faite lors du mouvement de grève de 2017 !!***

Le principe de la compensation du temps de transmission pour les IDE en 12h ne pourra être remis en cause.

3/ Rémunération : Une prime forfaitaire de risque sera versée à l'ensemble des personnels des SAU, d'un montant mensuel de 100€ nets à compter du 1^{er} juillet 2019.

Le versement de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres et salissants, d'un montant de 56€ nets mensuels pour 20j travaillés avec effet rétroactif au 1^{er}/01/19 si protocole signé au 1^{er}/08/19.

Le versement d'un forfait d'heures sup d'environ 250€ nets par soignant ; ce versement n'aura lieu qu'une fois.

La mise en place de « protocoles de coopération » pour les IDE avec versement de 100€ bruts, dont le dispositif intitulé « demande de radio anticipée par l'IAO pour les patients avec trauma de membre » est en cours de validation par l'ARS. Des sessions de formation seront organisées en octobre et en novembre. Un bilan de la mise œuvre de ce protocole sera effectué en décembre.

Les protocoles de coopération ont vocation à impliquer les AS/AP comme les IDE.

4/ Sécurité :

En cas d'agression, accompagnement systématique par le service de sécurité de l'hôpital au Commissariat en cas de dépôt de plainte + Possibilité de rencontre avec un psychologue au sein du Service de santé au travail + Accompagnement par la DRH en cas de demande de protection fonctionnelle.

*La procédure à suivre sera affichée dans le service → **Règlementation d'ailleurs rappelée lors du mouvement de grève en 2017 ! Toujours rien depuis ! On avance...On avance !***

Les compte- rendus de passage aux Urgences remis aux patients, ne comporteront plus l'identité des paramédicaux ayant participé à la prise en charge.

5/ Travaux- Equipement:

Implication de l'équipe pour les besoins et les commandes de matériel (équipement biomédical et hôtelier). **Blabla !**
La psychiatrie : Mise en place d'un groupe de travail pour évaluer la possibilité d'ouvrir une salle dédiée aux prises en charge psychiatriques → **Promesse déjà faite en 2017 !!**

Travail à court et moyen terme : « renforcement de la filière psychiatrique, aide à la gestion des flux patients, relocalisation et évolution de l'UMAT, reconfiguration spatiale des Urgences et réflexion d'une offre de consultations non programmées.

Une réunion de suivi de l'application du présent protocole sera organisée dans la 1^{ère} quinzaine de novembre. Nous avons hâte !

Protocole SAU Pédiatriques- ABC

1/ Renforcement des effectifs : + 5, 85 ETP.

L'effectif sera réévalué annuellement selon le principe d'une indexation sur l'activité.



2/ Améliorations statutaires : Stagiairisation des AS/A et passage en CDI des AS/AP de nationalité étrangère hors UE sur postes permanents et évaluation positive.

Autorisation systématique des remplacements des congés maternité pour les IDE, AS/AP.

3/ Temps de travail : Le personnel du SAU pédiatrique ne pourra être déplacé vers d'autres services du secteur pédiatrique que si l'activité du SAU le permet au regard des nécessités de service strictement évaluées.

Le temps de transmission du personnel infirmier travaillant en 12h sera compensé par le crédit annuel de 3j de RR.

4/ Rémunération : Une prime forfaitaire de risque sera versée à l'ensemble des personnels des SAU, d'un montant mensuel de 100€ nets à compter du 1^{er} juillet 2019.

Le versement de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres et salissants, d'un montant de 56€ nets mensuels pour 20j travaillés avec effet rétroactif au 1^{er}/01/19 si protocole signé au 1^{er}/08/19.

Le versement d'un forfait d'heures sup d'environ 250€ nets par soignant ; ce versement n'aura lieu qu'une fois.

La mise en place de « protocoles de coopération » pour les IDE avec versement de 100€ bruts, dont le dispositif intitulé « demande de radio anticipée par l'IAO pour les patients avec trauma de membre » en cours de validation par l'ARS.

Des sessions de formation seront organisées en octobre et en novembre. Les protocoles de coopération ont vocation à impliquer les AS/AP comme les IDE.

5/ Sécurité :

En cas d'agression, accompagnement systématique par le service de sécurité de l'hôpital au Commissariat en cas de dépôt de plainte + Possibilité de rencontre avec un psychologue au sein du Service de santé au travail + Accompagnement par la DRH en cas de demande de protection fonctionnelle. La procédure à suivre sera affichée dans le service.

Les compte- rendus de passage aux Urgences remis aux patients, ne comporteront plus l'identité des paramédicaux ayant participé à la prise en charge.

Espérons que les promesses soient respectées (tout comme la réglementation) contrairement à celles déjà faites aux personnels comme :

- le protocole de sortie de grève des urgences adultes de février 2017 qui est d'ailleurs un quasi copier-coller de l'actuel !
- l'arrêté du 1^{er} avril 2016 relatif à l'organisation du travail et aux temps de repos (OTT) à l'AP-HP.
- la note D2016-1436 du Directeur Général aux membres du CHSCT Central et du CTE Central.

ALERTE !! OSLO arrive... Ce logiciel « visualisera » les besoins en lits non programmés, les lits ouverts et les lits occupés par discipline.

Nous sommes sauvés !

LA CRÈCHE

Décompte des heures d'accueil facturables – Toute demi-heure commencée est comptabilisée et facturée, à l'exception des dépassements de temps d'accueil justifiés par les nécessités de service des parents, validés par l'encadrement.

COMMISSIONS DE SÉLECTION prévues en début d'année 2020.

Le nombre « ridicule » de postes ouverts ET pour l'ensemble du GH (ABc, Bicêtre, P. Brousse) s'élève à :

7 Adj. Adm. Hospitaliers.

15 ASHQ.

12 AEQ.

Le dossier d'inscription est à retirer auprès de la DRH de l'établissement jusqu'au 17/11/19.

RCA (Remplacements Congés Annuels) sur notre hôpital :

2017 : 40

2018 : 27

2019 : 10,5 soit **26, 5 de moins !!**

La direction a même recruté moins de RCA que ne l'autorisait la DG.

Béclère a réalisé plus de restrictions budgétaires sur l'hôpital que ne l'exigeait la DG !

Ils sont chez qui les bons p'tits soldats qui pourtant, tout en maintenant une activité en berne, rognent à fond les ballons sur les autres supports (logistique, restauration, matériel par exemple) ?

Nos directions ont jugé inutile de soulager un peu les personnels des services en grande difficulté durant la période estivale avec un épisode caniculaire particulier cette année.

Une fois de plus, elles ont privilégié l'économie au sous effectif chronique dans tous les services, aux conditions de travail des agents et la sécurité des patients car « restriction budgétaire » oblige... Bla bla bla ! Nous avons bien compris que le bon sens leur échappait et que nous n'avions pas les mêmes priorités : le fric ou l'Humain !

Après cela, on devrait s'étonner du turn over, des problèmes de recrutements, et de la mauvaise réputation de certains services (Eh oui le bouche à oreille inter hospitalier fonctionne très bien !), de l'absentéisme qui ne faiblit surtout pas, malgré l'OTT par exemple, qui devait « révolutionner » la vie des Hospitaliers, tout comme la loi HPST et ses regroupements en GH en 2010 d'ailleurs ! Ce qui nous laisse penser qu'après l'échec de ces 2 réformes, nous allons vers une méga catastrophe avec les Supra GHT (dont l'un des objectifs serait « *la qualité de vie au travail et un environnement de travail favorable à la Qualité de Vie au Travail ou QVT* » dixit la Com de Hirsch, Mars 2019).

PÉRIODE ESTIVALE & FERMETURES DE LITS sur le supra-GHT c'est-à-dire APHP Université

Paris SACLAY mis en place depuis le 1^{er} juillet 2019 - (cf : Langue de Vipère Octobre 2018).

Le nombre total de lits étant de 2590, le taux d'occupation (estimation) s'élève à **79%**, un des plus mauvais sur l'ensemble de **la nouvelle AP-HP** ! C'est encore notre activité et donc nos recettes qui sont impactées !

(Sources : CTEC 16/09/19).

Si des travaux nécessitent des fermetures de lits à la marge, trop souvent la pénurie de personnels suffit à ne pas pouvoir faire tourner un service correctement. En effet, sous couvert « d'efficacité », des postes sont supprimés voir gelés par nos bons élèves gracieusement primés et devenus de véritables « tireurs d'élite » !

In fine, les hospitaliers fuient, l'activité se maintient en berne, mais les mauvais gestionnaires restent !

Petite anecdote : la direction a reconnu lors d'un CHSCT en 201, que la Pédiatrie avait perdu de l'argent pendant 2 ans suite à une mauvaise gestion.



BILAN DE L'ABSENTÉISME DU GH (ABc, Bicêtre, P. Brousse) : (Sources : CTEC 16/09/19)



	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
Paris SUD	9,54%	10,17%	11,06%
AP-HP	10,38%	10,66%	10,68%

GH Paris-SUD classé 4^{ème} plus mauvais élève sur 16 avec +5,1% contre 0,2% à l'AP-HP.

L'AP-HP est classée 12ème sur les 30 CHU du territoire, et a connu une diminution de son taux d'absentéisme entre 2017- 2018 de 0, 50% !!

RAPPELS sur l'O.T.T (Organisation du temps de travail- Décret avril 2016)

Les conclusions des 2 expertises CHSCT ont conduit la DG à proposer plusieurs mesures sur lesquelles elle s'engage.

- **Note D2016-1436 :**

1/ Un nécessaire appui à l'élaboration des plannings (formation).

2/ Des engagements sur la stabilité des plannings arrêtés à 3 mois avec objectif par semestre et une attention particulière sur les services passés à l'équipe de journée dont le principe de roulement devra être discuté en amont dans le service + un bilan d'étape après 2 mois.

« Pour favoriser la stabilité des plannings dans ses services de soins, l'AP-HP s'engage sur le caractère systématique des remplacements des congés mater et des congés longues maladies, sauf situation particulière devant être motivée, pouvant justifier le non remplacement. Ce principe sera d'abord appliqué en priorité aux services identifiés comme prioritaires sur la base de critères objectifs ».

3/ Le respect des temps et la meilleure prise en compte des dépassements.

4/ La lutte contre l'absentéisme.

5/ Accompagner le passage de l'équipe de jour ou « grande équipe ».

6/ L'équité au travail.

7/ La concordance des temps médicaux et paramédicaux.

8/ Le renforcement de la médecine du travail.

9/ L'attention aux effectifs en consolidant le personnel permanent au service du malade.

10/ Plus grande participation des agents et meilleure association des agents aux changements et à la vie de leur service.

11/ Les transmissions.

12/ L'évolution de Gestime.

13/Le télétravail pour les cadres.

... donc du grand BLABLA... !!

Là encore, l'OTT, le jour de carence, les nouvelles méthodes managériales n'influent en rien contre « l'absentéisme » à l'Hôpital.

Et si l'on s'attaquait aux vrais problèmes : les mauvais choix politiques, les mauvais gestionnaires ...qui nous coûtent chers et cassent l'outil de travail des hospitaliers ... Allez Oust dehors !

TRAITEMENTS EXTERNES: Le saviez-vous? Toute facture inférieure à 5€ n'est pas envoyée au patient au motif que cela revendrait trop cher ! Quel volume cela représente-t-il à l'année ? Combien d'€ d'économie- papier réalise A. Béclère ? Combien d'économie de personnels de facturation? A combien se chiffre la perte de recettes ? En revanche, lorsqu'il s'agit de rappeler à un agent « gréviste » par courrier en A/R (5^E45) qu'il aura un retrait de salaire + un 2nd courrier pour l'aviser à quelle période donc 2 A/R, la DRH ne lésine pas sur le gaspillage !

Les arbres en tremblent !

LES CROUSTILLADES DU CHSCT - Séance du 26/09/19.

1/ Les réponses sans réponse de la direction/DRH... ou par des exclamations... ou par des excuses toutes les 2 min. tel est le niveau du dialogue social à Béclère ! Du grand spectacle avec de mauvais acteurs !

Quelques exemples : « *On prend note. On note vos inquiétudes. On*

va faire le point et on revient vers vous. Il faut que vous ayez une réponse. On doit pouvoir vous apporter une réponse. On vous apportera une réponse. Nous sommes dotés de bon sens. Nouvelle organisation de DRH donc... Je n'étais pas en poste, j'arrive. Je n'ai pas le recul

suffisant. On a entendu votre demande. On doit pouvoir progresser. On fera mieux l'année prochaine. On ne va pas les traiter là ».



2/ Sinon d'autres « perles » durant l'instance qui nous laissent ...comment dire ?!... perplexes entre « provocation et/ou incompétence » : « *Pensez-vous qu'il y a un lien entre l'augmentation du nombre de consultations d'agents chez le médecin du travail et la vie au travail ?* dit la direction au Dr Marie, Médecin du travail. Du même auteur : « *A A.Béclère, on est chanceux d'avoir un psychologue à 20% car certains sites n'en ont même pas* » ou encore « *S'il y a plus de personnels aux urgences de Bicêtre, c'est parce que les locaux sont plus grands* », CHSCT-06/19.

3/ Point sur la période estivale au SAU d'ABC.

Les besoins en personnels pour juillet et août :

70 demandes d'IDE,

18 en SAU Psy,

60 demandes d'Aides-Soignants,

11 intérim,

20 du SICS (Pool)

+ Heures sup.

+ Arrangements internes.

10 demandes non honorées.

80% de réponses pour le SAU médico-chir.

68% de réponses pour le SAU Psy.

Mais... Tout va bien Madame la Marquise !



4/ Le service de maternité a vu son **taux d'absentéisme** divisé par 2 certainement le fruit d'une méthode managériale sortie d'HEC. D'ailleurs, il faut dorénavant s'initier et se familiariser à l'anglais et la nouvelle terminologie inspirée des grandes entreprises !

Par contre, un paradoxe demeure : **Les heures sup** ont progressé de 46% lesquelles seraient dues aux postes vacants avant juin/juillet. *Ben voyons ! On nous prend vraiment pour des concons!*

La violence au travail, c'est au quotidien de la pression, du harcèlement, de l'infantilisation, des mises aux placards, des menaces, des sanctions disciplinaires, des brimades, des insultes ou des humiliations...

Il est temps de rendre visible notre quotidien à l'Hôpital aussi !

L'impunité managériale doit cesser !

Le développement des managements autoritaires et déshumanisants sont à l'origine de trop nombreux cas de dépression, de burnout, de mal être au travail ou de suicide.

Jean JAURÈS, discours devant la Chambre des députés, séance du 19 juin 1906.

« *Le patronat n'a pas besoin, lui, pour exercer une action violente, de gestes désordonnés et de paroles tumultueuses ! Quelques hommes se rassemblent, à huis clos, dans la sécurité, dans l'intimité d'un conseil d'administration, et à quelques uns, sans violence, sans gestes désordonnés, sans éclats de*

voix, comme des diplomates causant autour du tapis vert, ils décident que le salaire raisonnable sera refusé aux ouvriers ; ils décident que les ouvriers qui continuent la lutte seront exclus, seront chassés, seront désignés par des marques imperceptibles, mais connues des autres patrons, à l'universelle vindicte patronale ».



1/ Service des consultations gynéco-obstétriques.



Fenêtre du bureau d'accueil.

Bienvenue !

(Vue de la salle d'attente)



... Vue de l'intérieur du bureau !



Vitres salle d'attente.



Paix à son âme !

Les mouches veillent !

(Vue de la salle d'attente)

Depuis plus d'un an, des agents du service ainsi que les membres du CHSCT interpellent pour la pose d'un filet, simple et efficace, mais la direction fait d'autres choix « dégueulasses » ! Une honte pour un hôpital !

Que fait la direction ? Que font les services d'hygiène ? Ben rien !

Une société extérieure vient régulièrement nettoyer quand les agents n'en peuvent plus de travailler et d'accueillir les patientes dans cette crasse !



... des fientes de pigeons jusque dans l'évier et sur les chaises de la salle d'attente !



Toilettes publiques !

Ça donne plutôt envie de se retenir !



Box de consultations !

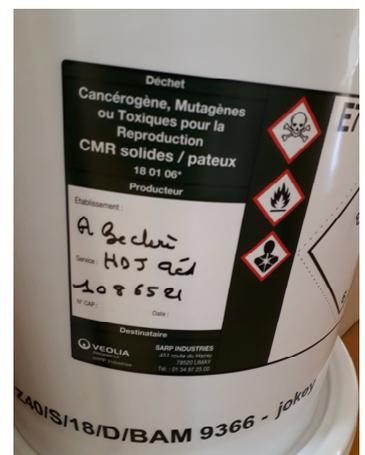
Ben quoi ?...

2/ Services des Endoscopie et du CEMA (Ambulatoire).

Si vous ne savez pas comment vous débarrasser de « vos déchets », faites comme le CEMA, stockez chez le voisin : le service des Endoscopies récupère dans ses couloirs (accès patients) les cartons usagers du CEMA, les pots de chimio signalés toxiques et dangereux sur l'étiquetage.

Ben en fait, un local pour déchets « n'a pas été pensé » lors des plans du CEMA (ouverture octobre 2018) !

Mais que fait la direction ? Que fait la sécurité malgré les nombreuses alertes ? Ben rien !



Couloir de « stockage » entre les Endoscopies et le CEMA.

3/ Les oublié(e)s du s/sol au Rez-de-jardin du Bât. Hamburger.

Depuis octobre dernier et l'ouverture du CEMA au 1^{er} étage, l'aile de l'ex-service HDJ située au rez de jardin était en travaux afin d'y accueillir le service Diététique, 2 grandes salles de réunions (!), et, 3 bureaux en cours d'attribution. **L'archiviste du CEMA, l'assistante sociale du CEMA+la secrétaire sociale** (localisées actuellement dans l'ancienne cuisine ; cela vaut le détour car faute d'espace, les dossiers sont aussi stockés dans l'évier- A voir, visite gratuite), **et la psychologue** sont longtemps restés « à la rue » car eux aussi ont été oubliés lors des plans du service !! *Décidemment !*



**Les « bas fonds » de l'hôpital ... En plus du côté glauque... les grandes eaux en périodes pluvieuses !
Hey ... On a retrouvé nos draps !**

CHSCT du 26/6/19 : « Lors de la refonte des bureaux, l'AS.S, l'Archiviste et la psychologue ont été mis de côté. Ils n'ont jamais fait partis du programme. L'archiviste mobilise moins les dossiers qu'il ne le faisait avant » **dixit Mme Chauvet. L'agent appréciera ! Et donc ?**

La réalité du terrain est toute autre. Il suffit de le voir cavalier toute la journée, mais évidemment peu visible des bureaux de nos têtes bien pensantes !!

Encore une belle démonstration que les agents ne sont pas concertés ou impliqués dans l'organisation de leur service contrairement au blabla des directions !

Ils sont donc restés au sous/sol dans l'aile « délabrée » du bâtiment où l'on peut même craindre pour sa sécurité (les agents de sécurité ont d'ailleurs déjà été alertés par les personnels qui exercent encore dans cet espace craignos, à savoir : 1 bureau destiné à **la recherche**, 2 bureaux de **PMSI**, 1 bureau pour **l'équipe mobile des Soins Palliatifs et du traitement de la douleur**, 1 bureau pour **la chef du dit service**, **4 chambres de garde**, **1 vestiaire pour internes**, **le local de central course**, **1 local « plan blanc »**.

Tout ce petit monde a le droit à des conditions de travail et de sécurité décentes, et dont est garant l'employeur ! Il est grand temps de penser aux grands oubliés du s/sol et aux travaux qui s'imposent comme prioritaires.



Faute d'avoir pu obtenir de son encadrement l'installation d'un film protecteur pour fenêtre

(période caniculaire annoncée exceptionnelle cet été) afin d'améliorer ...un peu... ses conditions de travail, l'agent archiviste du CEMA a dû s'improviser une « protection de fortune » contre le soleil qui frappait quasi la journée entière sur la façade de son bureau ! Il a aussi fallut qu'un service lui prête un ventilateur. Tout comme la commande de ventilateurs pour l'ensemble du service du CEMA

n'avait pas été faite pour la période estivale qui annonçait pourtant des pics de chaleur exceptionnellement élevés car ... *encore un oubli...et ce*, malgré les appels et rappels par mails entre autres avis nationaux depuis des jours !

Aucune anticipation malgré le grand blabla médiatique de Buzyn &Co !

4/ Laboratoire.

Plus d'un mois de stockage de déchets au labo malgré les nombreuses alertes de l'encadrement, des agents, des OS ... avant évacuation !!

Toc Toc Toc la direction, les services d'hygiène...

Y'a quelqu'un ??





LES INTOX D'ANTOINE



→ Un agent doit justifier la raison pour laquelle il sollicite un jour de RTT : **FAUX.**



Le cadre n'a pas à faire de l'ingérence dans la vie privée des agents.

Pour rappel, ce jour n'est pas un cadeau de l'institution, mais un jour dû.

Et pan sur ton bec !

→ Tout temps de réunion informelle ou de service en dehors des heures de travail, doit être récupéré : **VRAI.**

→ « Vous ne pouvez pas vous positionner gréviste et prendre votre heure de grossesse » : **FAUX.**

→ « Il n'est pas possible de se positionner gréviste sur un temps <15 min. » : **FAUX.**

INFOS SOCIALES



RÉGULARISATION DES POSTIERS SANS PAPIERS EN LUTTE !

CE QUI SE CACHE DERRIÈRE CHRONOPOST...

Chronopost est une marque de la Poste, spécialisée dans l'envoi du courrier express : les produits Chronopost, aux tarifs élevés, vendus dans tous les bureaux de Poste, rapportent beaucoup d'argent à la Poste.

Mais derrière ces produits vantés par la Poste pour leurs délais de livraison express,

SANS PAPIERS = TRAVAILLEURS IDÉAL POUR LE PATRONAT !

L'expulsion de tous les sans-papiers du territoire français et européen est impossible politiquement et techniquement ! La fermeté affichée en la matière par les gouvernements successifs et leurs homologues européens s'apparente plus à de la démagogie et de l'instrumentalisation électorale en terme de sécurité=immigration ; elle masque en réalité bien différente : la volonté des pays riches de

derrière la marque Chronopost, se cache une réalité sordide et inhumaine ! La Poste, c'est l'Etat (100% de capitaux publics)... Et pourtant !

Pour décharger les camions transportant les envois Chronopost et pour trier ces envois afin de permettre leur distribution, **La Poste utilise en toute connaissance de cause des travailleurs sans-papiers privés des droits élémentaires dont bénéficient les autres salarié-e-s en France.**

La Poste profite des menaces d'expulsion du territoire qui pèsent sur eux **pour imposer des conditions de travail qui ne respectent ni le droit du travail ni la dignité humaine.** Ces travailleurs embauchent à 3-4h du matin. Employés à temps partiel, leur salaire mensuel s'élève à 600

maintenir un *quota officieux* sur le territoire de travailleurs illégaux indispensables à la compétitivité et donc à la survie de certains secteurs de leur économie (BTP, confection, nettoyage, hôtellerie, restauration).

Ces travailleurs-euses sont livré(e)s à des patrons sans scrupules et à des marchands de sommeil qui leur demandent de rester dans l'ombre et d'accepter « *les règles du jeu de la clandestinité* » les obligeant à survivre au quotidien dans la

€. Les heures supplémentaires ne sont pas payées ! **S'ils réclament, c'est la porte, sans possibilité de se défendre à cause de leur situation de sans-papiers ! De même en cas de maladie ou de revendications.**

Depuis le 11 juin, plusieurs dizaines de travailleurs sans-papiers employés par Chronopost, sont présents jours & nuits devant l'agence d'Alfortville -2 chemin de Villeneuve-94 Val de Marne- pour demander leur régularisation.

Signer la pétition « pour la régularisation des travailleurs sans-papiers de Chronopost » :
<http://chng.it/XWfpjQyNBB>
Participer à la cagnotte de solidarité :
<https://www.lepotsolidaire.fr/pot/7g909is1>

crainte d'être débusqué lors d'un délicat contrôle de la police ! L'immigration assume un rôle de laboratoire de la flexibilité du travail, et l'étranger sans titre représente pour l'employeur le travailleur idéal car pas de cotisations patronales, pas de contraintes réglementaires, une rémunération inférieure au SMIC. Cette situation économique s'assimile à « *une délocalisation sur place* » d'une logique libérale tendant à imposer flexibilité et précarité à l'ensemble du salariat.

SOLIDAIRES DANS LA LUTTE !



UN PEU D'HUMOUR...

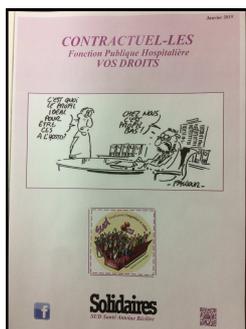


PRIÈRE

Notre chef qui est odieux,
 Que le travail soit léger,
 Que les patrons partent en vacances,
 Que notre volonté soit faite,
 Au bureau comme à la maison,
 Donne-nous aujourd'hui un jour de RTT,
 Pardonne-nous nos absences,
 Comme nous pardonnons aussi,
 A ceux qui nous font travailler.
 Ne nous soumet pas aux heures supplémentaires,
 Mais délivre-nous du stress.
 Car c'est à toi qu'appartient le pouvoir,
 D'augmenter notre salaire et nos jours de congés,
 Tout en diminuant notre travail.
 Au nom du père, du fisc et du Saint-bénéfice,
 RAMÈNE.

DISPONIBLES AU BUREAU S.U.D Santé ABc.

C LIVRET CONTRACTUEL-LES



LIVRET NOS DROITS



LES GRILLES INDICIAIRES



LIVRET AGOSPAP



GUIDE RETRAITE



BADGE



Ensemble pour être plus fort !



