



SUD'INFO

Editorial :

A COMBIEN LA VISION ?

Le groupe « ANTARES consulting » a effectué une « mission d'assistance à la rédaction du projet médical et du plan directeur immobilier 2014/2018 » à la demande conjointe du directeur et de la CME.

Un résumé, tout en couleur, a été remis aux organisations syndicales après présentation à la CME.

Ce document, sans surprise, cherche à nous démontrer qu'il est dans la conformité des attentes de la direction.

Conclusions sans appel : il faut avoir des « visions » (!) (voir des visions, selon nos auteurs, mais là c'est pas cadeau). Ils vont jusqu'à nous les définir non plus en terme de modernisme (trop ringard) mais dans des scénarii soit « tendanciels » ou « volontaristes ».

Evidemment, à l'EPSM l'option sera « la vision volontariste », mais là il ne reste plus dans le texte que des grands titres un peu fourre-tout, avec les mêmes projets qu'il y a 6 mois, 3 ans, 10 ans...

Et pour le projet immobilier : nada, pas même l'ombre d'une ébauche de réflexion (!).

A SUD, nous avons acheté le matériel nécessaire et proposons nos services pour une prochaine mission d'assistance à moindre coût (bien loin des 82 000€ dépensés pour Antares !) : un jeu de tarot et une boule de cristal, sans oublier quelques traitements médicamenteux en cas de visions par trop envahissantes !

Les charlatans sont partout !!



Commissions Administratives Paritaires

Beaucoup de retard a été pris depuis l'an dernier, notations présentées en début d'année 2015 en lieu et place de décembre 2014, du fait d'un manque de personnel à la DRH et de la tenue des élections professionnelles.



Malgré tout SUD a réitéré, seul, ses demandes concernant la prise en compte du temps de présence nécessaire pour permettre la notation tel que cela est défini par la jurisprudence soit bien en deçà des 6 mois prescrits par la direction jusqu'alors. Notre demande a été prise en compte en particulier pour les femmes qui, accouchant en milieu d'année, se voyaient systématiquement bloquées dans leur notation et ralenties dans leur évolution de carrière (voir compte rendu CAP du 10 février 2015, courrier adressé à la Présidente des CAPL, question CTE d'avril 2014).

Cette discrimination semble avoir également été entendue par la ministre de la santé qui a annoncé lors de la journée de la femme au mois de mars l'écriture d'un arrêté en ce sens avec peut-être même un effet rétroactif sur plusieurs années (1998), mais là nous attendons la parution du texte.

Rappel : lorsque vous signez votre notation, vous indiquez que vous en avez pris connaissance et en aucun cas que vous êtes en accord avec celle-ci ! Rien ne vous empêche ensuite de la contester par écrit.

En avril, de nouvelles CAP ont eu lieu avec pour ordre du jour : titularisations, avancements d'échelons et de grades. Chacun d'entre vous concerné par ces questions a été individuellement destinataire d'une information sur le vote de vos élus SUD.

E.T. n'a plus le téléphone maison !

« Autrefois dans le pays de l'EPSM, il n'y avait que des **ETP** (Emplois à Temps Complet) ; et puis par un soir de janvier, un grand froid a immobilisé tous les **Employés Travailleurs** en les réduisant en **Employés Tampons** justes bons à revenir sur leurs congés, décaler leurs repos, aller voir dans le service d'à côté...

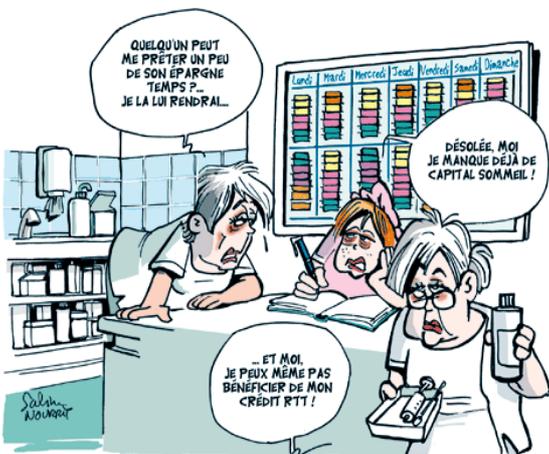
C'est ce que d'aucun nomme la réorganisation : « ils ne savaient pas qu'ils ne savaient plus travailler », « la réorganisation à tous les étages allaient s'imposer » et leur étaient imposés par un **Encadrement Tirailé et Tenailé** sous le joug d'un dictat guidé non par le soin mais par un système économique qui s'était pris au jeu du libéralisme.

Alors pour que cela marche, tous les recours étaient bons : l'appel à domicile, la menace sur les repos, les congés qu'en ce n'était l'appel à la solidarité entre collègue « si tu ne reviens pas ce week end ton collègue ne pourra pas prendre ses congés » ou bien « tu peux prendre tes congés mais tu trouves toi-même ton remplaçant pour les week end »... L'arbitraire pour les **Employés Tampons**, la tranquillité pour les **Employeurs Tenanciers**.

Tous les **Employés Tampons** ont d'abord joué le jeu, ont espéré que les choses allaient s'arranger... après plusieurs mois, les **Employés** les plus **Téméraires** ont commencé à ne plus décrocher leur téléphone, à revendiquer leurs droits au repos... l'**Encadrement Temporisateur Terrifié** a joué des coudes, n'hésitant pas à menacer sur la notation, crier très fort... mais rien n'y fit les **Employés Téméraires** étaient de plus en plus nombreux et les situations de plus en plus ingérables...

Forts dépités, les **Employeurs Technocrates** finirent par avoir recours à la création d'emplois, l'**Encadrement Tenailé** sortit sa tête qui était coincée entre le marteau et l'enclume et les **Employés Travailleurs** retrouvèrent la tranquillité d'esprit propice à un travail serein auprès des patients. »

Vous l'aurez compris, cela n'est que le fruit d'un songe même si la première partie ressemble au cauchemar que chacun d'entre nous vit au quotidien. C'est de notre capacité à refuser l'inacceptable –d'oser dire NON- qui nous permettra que la fin du songe devienne réalité.



Comité Technique d'Etablissement du 27 avril 2015

Deux points à l'ordre du jour :

- Le projet médical de l'EPSM
- Les modifications d'horaires.

Absences remarquées du Directeur et du représentant médical de la CME, ainsi que la personne représentant le cabinet de conseil Antares !!

Le Directeur des Soins nous a fait une présentation conforme aux attentes de la direction dans son ensemble : suppressions de 65 lits, quant à la suppression de postes, ce n'était pas à l'ordre du jour...

Cette étude ne s'appuie que sur les services de moyens et longs séjours !!

Les services entrants ainsi que les alertes aux lits ne figurent pas dans l'étude.

Pour être en conformité avec la loi, la Direction a réitéré sa question sur la mise en place des 7h30.

Le vote des représentants des personnels, à l'unanimité, a été contre.

Malgré cette réponse franche et massive des organisations syndicales, la Direction a validé les nouveaux horaires (!).

CHS CT

« Il est plus facile d'imposer un plan de rigueur que d'imposer de la rigueur à son plan ! »



C'est la phrase qui traduit le mieux l'impression laissée après ce CHS CT et les précédents. Chaque réunion voit arriver de nouvelles orientations : tantôt on construit cela, demain on casse ailleurs puis retour à la case départ ; là on fait de la déco avant d'avoir effectué les gros œuvre ... pour exemple : des agents réhabilitent à eux seuls Ste Bernadette en dehors des règles de sécurité qui feront refuser la réouverture de ce bâtiment par la commission de sécurité ! ... Quid des économies ?

L'EPSM veut-il entrer dans le livre des records ?

Et la politique globale immobilière à l'EPSM ? Ce mécano n'est pas encore sorti de terre ! Tout semble se déterminer en fonction du sens du vent ou de la dernière pensée du moment mais pas de cohérence et donc pas de possibilité de réflexion commune...

Passage en force des 7h30 et questionnaire *SUD*

Depuis le mois d'avril, nous recevons régulièrement des retours à notre questionnaire sur les conséquences au quotidien du passage imposé aux 7h30.

Les réponses sont nombreuses et très riches. *SUD* remercie tous les agents qui ont pris un peu de leur temps pour nous répondre (si vous ne l'avez pas eu, reçu ou perdu, il nous en reste !). N'hésitez pas, nous sommes toujours preneur de nouvelles réponses....



Produit sponsorisé par le ministère de la santé et

Portail collaboo...ratif, *SUD* n'y participera pas !

Depuis décembre 2014, la Direction de l'EPSM a invité les organisations syndicales à des réunions de présentation puis de mise en place d'un « portail collaboratif » dédié aux syndicats présents sur l'établissement.

SUD a participé à la 1^{ère} réunion dite d'information sur ce sujet. Puis après en avoir discuté, la section SUD a décidé de ne pas participer à la vitrine intranet de dialogue social proposée par la direction.

Alors OUI, à SUD nous nous priverons d'une possibilité d'information via l'intranet gérée par la direction - traceur de pseudo dialogue social - les personnels connaissent toujours notre numéro de téléphone, notre adresse et même notre email !

La section SUD n'a pas changé d'option depuis le mois de décembre : ce qui compte pour les personnels et leurs représentants ce sont des choix clairs et cohérents qui ne s'estompent pas après des élections !

A SUD, nous nous souvenons comment la direction a traité le dialogue avec les réfractaires au plan dit de modernisation : CTE sous escorte à l'ARS, entrée de la police dans les murs de l'EPSM, mises au tribunal des OS, menace sur les personnels manifestants devant les instances... Ne s'agit-il pas plus d'un dialogue martial en lieu et place du sacrosaint dialogue social ?

DIALOGUE SOCIAL...



La symphonie inachevée... ou une certaine considération des « ressources » humaines !

« Un président de société reçoit en cadeau un billet d'entrée pour une représentation de la Symphonie inachevée de Schubert. Ne pouvant s'y rendre, il passe l'invitation au responsable des ressources humaines de sa société.

15 Postes manquants en Gériatrie : le Personnel doit gérer l'ingérable

Alors c'est simple...
le lundi, c'est levée
des Patients. Le
mardi vous les lavez,
le mercredi vous
les nourrissez... et
le dimanche vous les
recouchez ! C'était
si compliqué ?

w. + sanrankune



Le lendemain, le président se voit remettre le rapport suivant :

1. Les quatre joueurs de hautbois demeurent inactifs pendant des périodes considérables. Il convient donc de réduire leur nombre et de répartir leur travail sur l'ensemble de la symphonie, de manière à réduire les pointes d'inactivité.
2. Les douze violons jouent tous des notes identiques. Cette duplication excessive semblant inutile, il serait bon de réduire de manière drastique l'effectif de cette section de l'orchestre. Si l'on doit produire un son de volume élevé, il serait possible de l'obtenir par le biais d'un amplificateur électronique.
3. L'orchestre consacre un effort considérable à la production de triples croches. Il semble que cela constitue un raffinement excessif, et il est recommandé d'arrondir toutes les notes à la double croche la plus proche. En procédant de la sorte, il devrait être possible d'utiliser des stagiaires et des opérateurs peu qualifiés.
4. La répétition par les cors du passage déjà exécuté par les cordes

ne présente aucune nécessité. Si tous les passages redondants de ce type étaient éliminés, il serait possible de réduire la durée du concert de deux heures à vingt minutes.

Nous pouvons conclure, Monsieur le Président, que si Schubert avait prêté attention à ces remarques, il aurait été en mesure d'achever sa symphonie. »

Texte anonyme lu par Jean Oury
aux États Généraux de la Psychiatrie de Montpellier en Juin 2003

Convergence des Hôpitaux en Lutte contre l'Hôstérité

A Caen le dialogue martial...

Carbone 14 à l'appui, l'histoire des hôpitaux en lutte trouve sa véritable origine le 4 avril 2014 alors que 40 établissements de santé se réunissent pour une première Assemblée Générale Nationale à l'EPSM de Caen, un établissement, notre établissement, où les personnels mènent depuis des mois un combat emblématique contre des mesures d'austérités imposées par une direction qui ira jusqu'à faire appel aux forces de l'ordre pour le réprimer dans les murs mêmes de l'hôpital !

Combattre l' « Hôstérité » !

Constituée de syndiqué-e-s et non syndiqué-e-s, d'usager-ère-s, de la coordination nationale des comités de défense des hôpitaux et maternités de proximité, la Convergence des Hôpitaux en Lutte contre l'Hôstérité se veut être un outil démocratique, facteur de résistance, que cela soit au niveau local, national voire international. Comme c'est le cas en « Région Normandie », la convergence commence aujourd'hui à se structurer au niveau départemental, régional ou interrégional.



Rompre avec l'isolement !

Toutes et tous, qui ont partagé expériences et témoignages lors des 8 AG et 3 manifestations (dont 2 à Paris) organisées en moins d'un an, l'ont bien compris. Seul-e-s au fond de nos services à gueuler, personne ne nous entend. La convergence des luttes s'impose à qui souhaite mener un combat collectif contre « l'Hôstérité », qui, plus qu'un néologisme, est devenu un vocable résonnant aujourd'hui dans tous les hostos, tant il traduit les attaques néolibérales subies depuis des mois, des années!

La politique d'austérité s'accélère...

La politique d'austérité subie sur tout le territoire depuis de nombreux mois (remises en cause d'acquis, suppressions d'emplois, restructurations, etc.), entraînant des luttes longues (EPSM de Caen, PG Villejuif, CHU de Rennes, hôpital psy de Novillard, du Mans, etc.) est en train de s'accélérer brutalement (voir AP-HP).

Sur ce constat, lors de son A.G du 12 mai à Angers, la "Convergence des Hôpitaux en lutte contre l'Hôstérité" a arrêté plusieurs décisions : adoption d'une motion "*Votre lutte est la nôtre !*" pour soutenir la mobilisation en cours des salarié-es de l'AP-HP et participation à la manifestation qu'ils organisent le 21 mai à Paris, contacter les Fédérations syndicales de la santé et du social et les collectifs citoyens de défense de la Santé pour organiser rapidement une table ronde, participation à la manifestation nationale pour la défense des services publics organisée le 13 juin 2015 à Guéret (23), participation à la journée de grève et d'action nationale prévue le 25 juin 2015...



Entrer en résistance...

Dans tous les hostos, s'il y a de la colère, il y a aussi de l'envie. Envie de se défendre, de résister. Car manifester dans la rue est devenu difficile pour les hospitaliers du fait des effectifs plus que tendus, ils sont dans l'attente de propositions de nouvelles formes de mobilisation. La Convergence des Hôpitaux en Lutte contre l'Hôstérité leur permet d'entrer en résistance au travers d'actions simples à mettre en place. Suivant le nombre des troupes, il y a toujours moyen de s'adapter (envahissement de réunions patronales, de lieux symboliques, refus de donner son N° de téléphone, refus d'être rappelé illégalement à domicile pour gérer la pénurie...).

Mail: Convergencehopitauxenlutte@gmail.com

Facebook: <https://www.facebook.com/pages/H%C3%B4pitaux-en-lutte/776289682414504>

Twitter: Hôpitaux@EnLutte

Blog: hopitauxlutte.over-blog.com



Recettes anti-hôstérité sauce SUD...

L'argumentaire est simple, implacable...tel un groupe d'actionnaires zélés du CAC 40 la direction nous demande de faire des efforts pour combler le déficit...alors qu'en vérité si notre hosto fonctionne encore pas trop mal aujourd'hui, ce n'est pas du fait de ses gestionnaires abonnés aux gabegies mais bien parce que des efforts, ça fait belle lurette que nous en faisons...5 RTT en moins, 30 et bientôt 140 collègues en moins...pates et patates au self (et dans les assiettes des patients...), rappels téléphoniques, changements d'horaires, échange RH & W.E pour que les congés du collègue passent... l'argumentaire est simple, implacable...Ya basta !...Fini d'arrondir les angles !...Les personnels de l'EPSM demandent à ce que la réglementation qui concerne leur exercice soit désormais respectée à la lettre !

Recette n°1 : aux dires de la DRH, très peu d'agents auraient demandé de faire retirer leurs n° de téléphone du planning AGIRH (et d'autres listings plus clandestins...). La situation est illégale, ils n'ont pas le droit de garder et donc d'utiliser nos coordonnées téléphoniques à fortiori pour gérer la pénurie dans les services !! Demandons à ce que nos n° de téléphone disparaissent de leurs listings ou alors qu'ils nous payent des astreintes permanentes avec effet rétroactif! SUD rappelle à ce sujet que les administrateurs de garde ne disposant pas de logement de fonction bénéficient d'une indemnité compensatrice mensuelle de 1481€ (zone B1).

Recette n°2: Sous couvert de solidarité (ils nous prennent pour des bénévoles ou quoi...), l'encadrement supérieur demande à ce que l'extra hospitalier s'organise pour venir renforcer l'intra hospitalier le week-end où ça risque de coïncider (si ils savent déjà que ça va pas passer, qu'ils embauchent !). REFUSONS ! La DRH a été informée par SUD de l'impossibilité réglementaire de la mise en place du protocole proposé. Opposons aux cadres les arguments suivants en nous appuyant sur le guide du temps de travail (toujours à 20 RTT..):

TAIS TOI ET BOSSE



**TAIRE NOS REVENDICATIONS
POUR EUX C'EST DE L'ARGENT**

MENOTTES-PHONE

OSONS DIRE NON
SUD
SANTÉ SOCIALE

**Rester pendant ses repos
à disposition de l'employeur,
s'appelle une astreinte.**

**Elle est réglementée et
doit être rémunérée, c'est la loi.
Faisons la respecter !**

- « Dans chaque service, un tableau ...précise les horaires de chaque agent pour chaque mois. Ces horaires doivent être portés à la connaissance de chaque agent 15 jours au moins avant leur application (rappelant si besoin qu'il n'y a bien qu'un planning et pas deux...). Toute modification...donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, sauf contrainte... de service (votre service pas celui d'à côté ou situé à une autre adresse...), à rectification... et ...information immédiate des agents concernés ». En clair, si nos cadres demandent à ce que nous travaillions le prochain W.E, ils doivent nous en informer le jeudi à 7 h (ou le mercredi soir).
- Nous ne pouvons effectuer « plus de 48 heures au cours d'une même période de 7 jours, heures supplémentaires comprises » (7 x 7 h30= 52h30 ça coïncide encore un brin...).
- L'agent à repos fixe ne peut prétendre à compensation de férié sur repos hebdomadaire (va falloir redéfinir le mot « fixe »...).
- Changer de service, à fortiori de lieu d'exercice (changement d'adresse... sans jeu de mots) est ni plus ni moins un changement d'affectation, prérogative du pouvoir de nomination (le directeur) qui ne peut la déléguer qu'une seule fois.

