

# des fourmis



## ÉCHOS DES ÉTABLISSEMENTS

CHIC, ADAPEI, La Boisnière, Luynes, Arc en Ciel, AVA, Loches

PROTECTION DE L'ENFANCE ET MAINTENANT ?

P. 7

CASSE DES RETRAITES

P. 8

QUAND LES MÉDECINS S'Y METTENT

P. 10

RUPTURE CONVENTIONNELLE FPH

P. 12

CONGÉS D'ÉTÉ FPH

P. 14

RÉSULTATS DE SUD

P. 15

## SUD SANTÉ SOCIAUX 37

18 rue de l'oiselet  
la Camusière, 37550  
St AVERTIN

### TÉLÉPHONES

Permanence le lundi 02 47 71 00 65  
Tous les jours 06 15 08 62 22  
ou au CHU 02 47 47 37 62

### INERNET

Mail : [sudsantesociaux37@gmail.com](mailto:sudsantesociaux37@gmail.com)  
Site : <http://sudsantesociaux37.org>



## MEILLEURS VŒUX, ET SURTOUT LA SANTÉ...

Quel non-sens, sous prétexte de nouvelle année d'être obligé-e de recevoir des vœux de bonne année, alors même que nous vivons la lutte contre la casse des retraites.

C'est le moment où l'on est contraint-e de supporter les vœux des mêmes personnes qui sont responsables des politiques qui rendent impossible que nos années soient bonnes. Au-delà des retraites, sujet central en ce moment, tous les maux perdurent : précarité, écologie, autoritarisme de ce gouvernement qui n'a plus que la police pour se maintenir en place. Et empêcher que les colères ne finissent par imposer les revendications portées depuis des mois : justice sociale, climatique, fiscale, services publics.

Loin de faire s'effondrer la mobilisation, la période des fêtes a permis de montrer la détermination des secteurs mobilisés, en particulier les salarié-es des transports en commun, RATP et SNCF en tête. Et malgré les tentatives de division et de condamnation des grévistes qui luttent collectivement, le soutien sorti de cette période est fort et toujours majoritaire.

Peut-être que les scandales liés à cette contre-réforme n'y sont pas pour rien.

Après l'éjection de Delevoye qui portait la réforme des retraites manifestement grâce à son expertise à générer des retraites plus que confortables, surtout pour lui-même.

Après la légion d'honneur attribuée au directeur de Black Rock, le plus gros financier du monde,

## VOEUX SUR UN CHAMPS DE RUINES

POUR 2020, JE VOUS SOUHAITE UN BONHEUR GRAND COMME ÇA



7000 milliards de \$ d'actifs au service de la capitalisation et de la privatisation des systèmes de protection sociale.

Après l'arnaque intégrale du faux « retrait » de la mise en place progressive de l'âge pivot par Macron, essayant de faire renoncer les habituels syndicats réformistes (voir page 8).

S'il y avait encore besoin de trouver des arguments contre les politiques de Macron, ces péripéties ont été des révélateurs.

Dans la santé, la journée du 17 décembre est venue faire la démonstration que la mobilisation nécessaire est toujours d'actualité. Loin des besoins réels, aucune réponse pour le moment du gouvernement. Il est vrai qu'avec la disparition de Delevoye, c'est la ministre de la santé qui se retrouve au pilotage de la casse des retraites. Ça fait trop de chats à fouetter.

C'est pour ces raisons que la mobilisation de la santé doit et va continuer. **Rendez-vous d'ores et déjà le 14 février pour la prochaine journée nationale de lutte, une bonne date pour dire notre amour à nos établissements malmenés.**

En forme de vœux pour 2020 voici les nôtres : on ne lâche rien et on va jusqu'au bout.

**FOURMIS DE TOUS LES SECTEURS, GREVISTES DU NON UNISSONS-NOUS. SEUL-ES ON NE PEUT RIEN, ENSEMBLE ON PEUT TOUT !!!**

## CHIC : QUAND FÊTES DE FIN D'ANNÉE RIMENT AVEC ASTREINTE...

Au CHIC, c'est la tradition, à l'approche des fêtes, les responsables de la plupart des services envoient leurs vœux, par mail, à tout le personnel de l'hôpital. Cette année n'a pas dérogé à la règle, mais parmi le flot de mails reçus, il y en a un qui n'est pas passé inaperçu pour les soignant-es, c'est celui de la direction des soins.

Et pour cause, dans ce courrier, après nous avoir souhaité « un très joyeux Noël et de très belles fêtes de fin d'année » ainsi que des « jours de vacances reposants et ressourçants », la direction des soins remercie par avance les professionnel·les « pour leur disponibilité, leur solidarité dans ces périodes d'absentéisme au cours desquelles chacune et chacun peut être sollicité pour revenir sur un repos ou bien aller aider des collègues des autres secteurs de jour comme de nuit ».

Les périodes de congés annuels seraient donc considérées par notre direction des soins comme de l'absentéisme ? (pour rappel : l'absentéisme ne concerne que les absences non prévues sur le planning).

**TOUTEFOIS, NOUS TENONS À NOTRE TOUR À REMERCIER LA DIRECTION DES SOINS D'AVOIR CONFIRMÉ CE QUE SUD RÉPÈTE À LONGUEUR D'ANNÉE : IL N'Y A PAS ASSEZ DE PERSONNEL SOIGNANT AU CHIC.**

En effet, apparemment, pour que tout le monde puisse prendre ses vacances, il faut non seulement que d'autres reviennent sur leur repos, mais en plus qu'ils aillent dépanner dans les autres services : au CHIC, on va à fond dans la mutualisation pour éviter d'embaucher.

Pour finir le courrier et bien culpabiliser les soignant-es qui voudraient seulement vouloir profiter de leur repos, la direction des soins leur rappelle que ces « valeurs sont la preuve d'un professionnalisme au quotidien, au service de la continuité des soins ».

**Chez SUD, on a surtout des convictions, dont celle que les agent-es en repos aient le droit à la déconnexion (droit pour un-e salarié-e de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à l'exécution de son travail). Car iels ne sont pas d'astreinte, et certainement pas payé-es assez pour être disponible 24h/24 pour leur employeur.**



## LE TITANIC EST-IL EN TRAIN DE SOMBRE À L'ADAPEI ???

**Après un rythme de croisière serein sur une mer calme, traversant les écueils des nouvelles lois et directives, les matelot-es dits salarié-es ont vu arriver un nouveau capitaine et une nouvelle gouvernance... en novembre 2012.**

Quelques remous balayèrent un directeur de pôle, un directeur adjoint... emportant avec eux quelques chefs de service...

Certaines et certains s'accrochèrent au mat de l'ADAPEI... pour ne pas être envoyé-es vers d'autres fonctions, d'autre lieux...



Avant qu'enfin, le capitaine et quelques seconds quittent à leur tour le navire...

Ces turbulences, peut-on parler de turbulences ou de tsunami, ont laissé des traces...

Des souffrances chez les salarié-es... cadres ou non-cadres... des illusions perdues...

**UNE BRÈCHE EST DEVENUE VOIE D'EAU...**

Un paquebot viendra-t-il secourir les passagers ??? Celles et ceux qui y vivent ? Est-ce le Carpathia ??? Une autre association ?

Aujourd'hui les salarié-es ne savent plus si la boussole est dérégulée ? Où vont-iels ?

Et les mouvements récents de cadres promus ne sont pas là pour rassurer... assurément !

Oui, l'ADAPEI va mal, sans gouvernail, sans gouvernance... Mais surtout, oui, surtout, ce paquebot est le dépositaire de tant de personnes que la vie n'a pas épargnées et qui méritent de naviguer en eaux calmes.

**C'est pour ces raisons que SUD santé sociaux se bat avec les salarié-es pour la défense des moyens de fonctionnement, pour assurer les meilleurs conditions d'accueil et d'accompagnement.**

## ARC EN CIEL : L'HEURE AUX BILANS

En ce début d'année 2020 l'heure est au bilan, un bilan 2019 s'impose.

### UN TRISTE BILAN

L'année 2019 détient le triste record de licenciements dans notre établissement. Lourd bilan, qui ne peut pas être sans conséquence sur les salarié·es.

2019 c'est aussi un triste bilan pour les résident·es. Une première en 30 ans : l'installation d'un digicode à l'entrée des locaux de l'administration qui limite la circulation des résident·es. Et qui surtout leur rend impossible l'accès vers les services de soins (infirmerie, kinésithérapie, ergothérapie...)

### LES POSTES ET MÉTIERS ATTAQUÉS

Éducateurs et éducatrices spécialisé·es en mode extermination chez Perce Neige ! De cinq éducateur·rices sous Arc en Ciel, nous passons à un demi sous Perce Neige. Ces 5 postes étaient peut-être considérés comme un luxe pour nos tutelles et nos dirigeant·es.

Comment nos établissements peuvent-ils en arriver là ! Une volonté de nos tutelles sans aucun doute. La logique économique appliquée par nos dirigeant·es par leurs politiques dans les établissements, appauvrissent la qualité des accompagnements, et cela au détriment des usager·es, résident·es. La transformation de la mission des éducatrices, en poste de coordinateur·rice, (toujours plus prêt des fonctions dirigeantes) les éloigne du terrain. Elle participe à l'appauvrissement des prises en charges.

### LES CHANGEMENTS AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

Le changement d'unité en cours pour beaucoup de résident·es a pour but de les classer par unité (2 unités vieillissantes, 1 unité maladie rare et 1 unité autisme). Cela est combiné au changement de planning pour les salarié·es, aux mutations internes massives d'encadrant·es, qui ont pour conséquences la déstabilisation et la fragilisation des salarié·es des unités ainsi que des résident·es.

Un des objectifs de ces nombreux changements étaient l'agrément autisme, en vain. Pratiquement tou·tes les salarié·es sont invité·es à changer d'unité. Plusieurs collègues de l'administration ont dû s'arrêter, ne pouvant pas travailler sereinement.

### ELECTIONS PROFESSIONNELLES

C'est dans ce contexte précaire que nous venons d'élire nos représentant·es professionnel·les. Les élections professionnelles ont eu lieu 9 décembre 2019, **la section SUD a remporté 2 sièges de titulaire sur 5 pour les non-cadres.**

Malgré ces résultats, nous regrettons que nos professions de foi, avec la liste complète des personnes éligibles, n'aient pas été envoyées aux électrices par correspondance.

Nous regrettons aussi, qu'au Clos d'Alban, les panneaux des sections syndicales aient été mis en place tardivement par la direction.

Enfin nous sommes désolé·es que des personnes travaillant au hameau de l'Arc en Ciel n'aient pas reçu le kit de vote par correspondance à leur domicile, ce qui les a pénalisé pour s'exprimer.

### DÈS LA FUSION-ABSORPTION, LES PREMIERS CONFLITS

Perce Neige nous reproche notre défiance, notre l'angoisse, de ne pas être acquis à leur cause. Malgré tout, Perce Neige acte la fusion absorption, par ailleurs actée et signée le 20 décembre 2019 avec nos tutelles, l'ARS, le conseil régional. Perce Neige se dote d'un 35<sup>ème</sup> établissement !

Pendant que la fondation Perce Neige nous apprend qu'elle achète les locaux du Clos et du Hameau, nous, les salarié·es locataires et petits propriétaires, nous battons pour finir les fins de mois, même parfois en prenant notre vélo pour aller travailler faute de ne pas pouvoir mettre de carburant dans la voiture .

Cet investissement immobilier nous invite à réfléchir. Est-ce vraiment comme Perce Neige nous l'explique, économiser sur la location du site et mettre la différence gagnée dans la création de nouveaux postes ? Ou alors tout simplement une logique capitaliste ? Nos tutelles, ARS et Conseil Départemental, sont-ils capable de garantir ces économies à long terme ?

### PROPOSITION DE POSTES EN RÉGIONS PARISIENNE

Perce Neige nous exprime ses difficultés à recruter du personnel sur son site de région parisienne. Ces difficultés sont liées aux salaires plus que bas (grilles de salaires sous évaluées). Les loyers exorbitants pratiqués en région parisienne posent énormément de problèmes pour les salarié·es. C'est aussi une préoccupation des provinciaux·ales. S'éloigner des villes pour baisser les charges de logement n'est pas une solution ! Une équation difficile à résoudre. Logement plus loin, égal augmentation des frais de transport. Pour SUD la solution à cette équation est **l'augmentation des salaires**. Ce déni et cette violence, face à la précarité dans nos établissements sont **insupportables !**

**Dans ce contexte social bouillonnant (grève contre la retraite mais pas seulement, précarité des salarié·es, gilets jaunes, manifs pour l'écologie, climat...) nous avons un espace pour nous exprimer, nous rassembler.**

### ENSEMBLE NOUS SOMMES PLUS FORT·ES.

**Bienvenu aux nouveau·elles adhérent·es SUD santé Sociaux.**

N'hésitez pas à nous contactez [sudarcenciel@gmail.com](mailto:sudarcenciel@gmail.com).

## BULLETIN METEO LOCHOIS



GHT/Umber Nord island/ Rives de Vienne/Rives de l'Indre.

Avis de vœux tempétueux, force 10, jusqu'à 76 nœuds par endroit, fraichissant 7, 8 à l'Est.

Rivière agitée à forte conduisant à des conditions extrêmes de Raz le bol.

Fortes et violentes rafales de slogans étendues à tout le secteur

(manifs massives).

Dépression se creusant 1015 hPa (hecto Pascal), se décalant secteur sud/sud ouest vers EHPAD et Martinais.

Nouveau Thalweg abordant l'ensemble du territoire santé dans la nuit du 23 janvier (retraite aux flambeaux) persistant 1056 hPa la nuit du 24 janvier.

Dorsales se renforçant lentement pour ne pas courber l'échine.

Précipitations importantes avec neige et brouillard dense un vrai blizzard risque 4/5 fort à marqué s'abatront jusqu'au ministère.

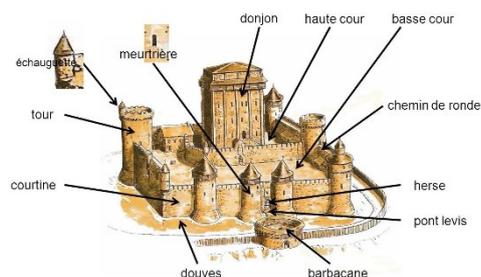
Buzin fais gaffe au poudrin. Anticyclone venant des Açores attendu se renforçant en SUD jusqu'au retrait de la réforme.

## CH DE LOCHES : A L'ASSAUT DES FORTERESSES

Loches (Indre et Loire), Pau (Pyrénées Atlantiques) à chacune son château, à chacune sa carapace...

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON-PAYÉES GRANDE RÉSISTANCE DE LA DIRECTION POUR RECONNAÎTRE SON ERREUR

Objet emblématique, la carapace de tortue, berceau légendaire d'Henri IV, occupe une place de choix au château de Pau. Loches a son château, aucune rivalité n'est de mise, entre cités royales. Mais le CH de Loches peut prétendre aussi à sa carapace.



Le château fort de Loches au Moyen Âge (reconstitution)

Minimisant ses erreurs la direction des ressources humaines évoquait une « coquille » pour reprendre ses propres termes, dans la rémunération des heures supplémentaires (volontariat imposé !) de nuit.

Nous, nous dirons une vraie carapace de tortue tellement il fut ardu de la briser. Il fallut quelques 10 mois, une gestation de loutre, pour accoucher de ses erreurs. 10 mois de tergiversations multiples, d'argumentations aussi fallacieuses les unes que les autres

### LA CARAPACE NE CÉDAIT PAS POUR AUTANT.

Nous étions pris dans un vrai carcan dont il fut difficile de s'extirper, tant depuis des années le logiciel traitement et salaire était paramétré de manière erronée.

### AU FINAL UNE VICTOIRE DE SUD

C'était sans compter sur un petit coup de sirocco (vent du Sud).

Fortes de nos certitudes, décret à l'appui et fourni, ignorant leur mauvaise foi (château de Foix, Ariège) nous n'avons rien lâché.

Lire le décret et connaître ses tables, surtout celle de 2 (ce qui équivaut à l'augmentation du taux horaire pour les heures supplémentaires de nuit), est en soi assez simple quand on sait qu'elle est abordée dès les classes primaires.  $1 \times 2 = ?$

A pas de tortue, car rien ne sert de courir nous direz-vous, nous avons obtenu la révision, non seulement des tables de multiplication mais aussi, par un miraculeux et historique Eurêka, la fée mathématicienne s'étant penchée sur le berceau de notre direction, de notre rémunération.

### LE RAPPEL FUT PAYÉ EN OCTOBRE. NOUS AVIONS DIT NE RIEN LÂCHER.

Dans une lettre adressée par SUD à la direction, restée à ce jour sans suite, nous avons réaffirmé notre opposition aux heures supplémentaires.

En revanche la table de soustraction est connue, sue et appliquée.

En effet, autre cheval de bataille (que d'animaux!), la "défaillance" du logiciel Planiciel qui, par une magie encore inexplicée, fait disparaître des heures du compteur annuel, ce qui profite bien évidemment de la direction.

Que de mystères au CH lochois, digne d'une légende ! Nous vous l'avions dit Loches n'a rien à envier à Pau !

**Certaines traditions demeurent cependant, gardons les bonnes, et pour ne pas les rompre, nous vous souhaitons que tous vos châteaux en Espagne prennent vie, et, vous adressons à toutes et tous nos meilleurs vœux syndicaux.**

Pour nous contacter : [sudsantesociauxloches@gmail.com](mailto:sudsantesociauxloches@gmail.com)

# PAS DE DIPLOME DU SOCIAL... REPRISE DE STATUT INEGALE... QUAND AGIR ET VIVRE L'AUTISME (AVA) JUSTIFIE L'INJUSTICE

## PAS DE DIPLOME DU SOCIAL...

La situation arrive dans pas mal d'établissements. Lorsqu'un-e nouvelle salarié-e arrive et n'a pas de diplôme reconnu par la convention collective, AVA lui attribue une équivalence de statut en le rattachant à une « grille indiciaire métier » (exemple: éduc spé, monitrice-éducatrice, aide médico-psychologique, minimum conventionnel...)

## REPRISE DE STATUT INEGALE

Chaque salarié-e a un « bagage » différent. Etudes, formations, expériences, diplômes...

La logique et la loi (surtout) posent le principe qu'aucune différence de traitement ne doit exister entre salarié-es à « situation équivalente ». Equivalente ne s'entendant pas comme identique, mais comme contexte de même nature.

Pourtant chez AVA, cette règle n'est pas appliquée et de grandes inégalités de traitement salarial existent, entre établissements, voire au sein d'un même établissement !

### Exemple :

(Toute ressemblance avec une situation réelle n'est absolument pas fortuite ni fictive !! Ces exemples existent bel et bien chez AVA !!)

- ◆ Madame X bosse sur l'établissement Alpha d'AVA, et ne possède pas de diplôme particulier en lien même lointain avec le social. Sur le terrain, elle occupe un poste d'éducatrice.

= AVA, attribue une équivalence d' « AMP »  
(coefficient de départ 392 , environ 1244€ net)

- ◆ Madame Y bosse sur l'établissement Beta d'AVA, et ne possède pas de diplôme particulier en lien même lointain avec le social. Sur le terrain, elle occupe un poste d'éducatrice.... tiens tiens exactement comme Madame X !

= AVA, lui attribuait une équivalence de « moniteur adjoint d'animation »  
(coefficient de départ 371, environ 1168€ net)

- ◆ Madame X et Madame Y ont une **différence mensuelle nette de 76€**, ce qui donne **sur une année 912€ d'écart** (en début de carrière, et au fur à mesure des années cette différence augmente !), **pourtant leurs situations sont équivalentes !**

## QUAND AVA JUSTIFIE L'INJUSTICE SALARIALE !!

En octobre dernier, après avoir été contacté par de très

nombreux-ses salarié-es, SUD a envoyé un courrier à AVA, lui demandant de résoudre le plus rapidement possible cette injustice salariale, par le biais notamment d'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) d'éducatrice spécialisée. L'idée étant bien sûr de niveler tout le monde par le haut et non l'inverse avec un diplôme du social et médico-social reconnu.

Ci-dessous SUD vous transmet la réponse d'AVA :



« Pour ce qui concerne les salariés non titulaires d'un diplôme du médico-social, l'employeur, au moment du recrutement, recherche la grille qui peut prendre en compte les compétences et expériences acquises ainsi que les postes vacants dans la structure (nombre de postes et grilles inscrites au budget autorisé) afin de proposer un contrat.

Si des différences existaient, elles s'expliquent par ces motifs et pas seulement par le diplôme initial du salarié, ce qui n'est pas constitutif d'une différence de traitement. »

## AVA NOUS PREND VRAIMENT POUR DES BACS A DOUCHE !!

**La section SUD santé sociaux n'entend pas soutenir la politique salariale d'AVA qui visent à :**

- ◆ Individualiser le statut des salarié.es non diplômé, en créant de grande disparités en fonction des établissements.  
**A travail égal, salaire égal!**
- ◆ créer des « sous catégories de travailleur.ses » à qui des « missions » sont attribuées (en étant sous payés), pour éviter d'embaucher des personnes ayant un diplôme reconnu conventionnellement (étant mieux rémunéré).

**Lorsqu'une association décide de privilégier l'embauche de personnes non diplômé-es, il convient de garantir l'égalité de traitement de toutes et tous, par le haut. Sans pratiquer les glissements de tâches et la déqualification des métiers. Et il faut permettre l'accès aux formations spécialisées diplômantes, seules garantes de la pérennité de la reconnaissance de nos métiers.**

## CH DE LUYNES, BUSINESS AS USUAL

**OUF !!! L'ANNÉE 2019 EST ENFIN TERMINÉE.  
MAIS QUE NOUS RÉSERVE 2020 ?? PRENONS LES**

### MANQUE DE MOYENS À L'HÔPITAL



### PARAPLUIES !!!

Parlons de communication : nos vœux utopiques pour 2020 seraient de pouvoir réellement échanger d'humains à humains au lieu de machines à machines interposées.

Hiérarchie absente au sein des services à cause de réunionite « aigüe » : pauvres soignant-es naufragé-es livré-es à eux et elles-mêmes et obligé-es de faire « des glissements de tâches » pour

### UN MAX DE THUNE SUR LE DOS DES RÉSIDENT-ES ET DU PERSONNEL

gérer le quotidien.

### LA COUTUME AU CENTRE HOSPITALIER DE LUYNES EST DE SPOLIER LES AGENTS : UNE GRANDE MAÎTRISE DE LA PART DE NOTRE DIRECTION.

Un petit bout de prime par ci, une demi-heure par là. Et tout cela tranquillement.

Au CH de Luynes, rien n'est automatique, à part le sous-effectif.

Pas de prime de début de carrière si les agents n'en font pas la demande !

Pas de prime Aide-Soignante lors des études promotionnelles si les agents n'en font pas la demande.

Pas de prime de contagion et d'insalubrité, ni pour les agents en formation, ni pour les jours de décharges syndicales.

Pas d'augmentation pour les ASH contractuelles car « trop



nombreuses » et donc « trop couteuses » !!!

**MAIS NOUS SOMMES SAUVÉS... ON N'A PAS À DEMANDER NOTRE**

### LE RETOUR DU MENU

*Au début de l'année 2019, on nous a proposé un « Menu amer », puis est venu le temps d'un « Menu acide » et pour finir l'année en beauté, « Menu avarié ». En effet, la synthèse de l'année 2019 : le sous effectif est devenu monnaie courante.*

#### Entrée

Conditions de travail dégradées avec son jus d'organisation quotidienne aux fraises en EHPAD.

#### Plat

Envolée de l'absentéisme accompagné du non remplacement sauce piquante.

#### Dessert

démotivation des équipes soignantes sur lit d'un mépris total de la hiérarchie au coulis d'épuisement.

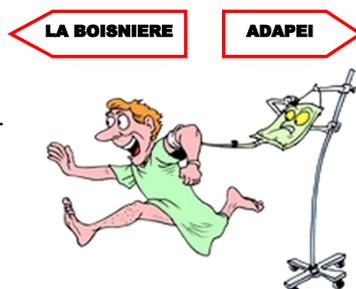
#### Café gourmand

en supplément, c'est plus cher !

## 2020 PERFUSION DE CADRES À LA BOISNIÈRE ET HÉMORRAGIE À L'ADAPEI 37.

L'arrivée de 3 nouveaux cadres de l'ADAPEI (dont la Directrice d'Association et la Directrice de l'IME) va t'elle pouvoir redresser la barre du navire (métaphore "préférée" de "notre" Président Administrateur) à la dérive.

Dans tous les cas, les attentes sont fortes car 2019 n'aura pas été une année de navigation sur une mer calme : baisse de la qualité de la prise en charge des résident-es, dégradation des conditions de travail des salarié-es, postes non remplacés, projet de restructuration dans la brume...



### A COURT TERME L'ASSOCIATION LA BOISNIÈRE, ACTUELLEMENT FILIALE DU GROUPE « SOS », VA DISPARAÎTRE.

Le Directeur Général groupe SOS solidarité ne cache plus la fusion/absorption qui apparaît dans la feuille de route de la nouvelle Directrice d'Association (et non plus Directrice Générale).

Par expérience, l'éloignement des instances décisionnelles n'apporte généralement pas souvent une amélioration concrète sur le terrain mais plutôt l'inverse. À suivre !

## PROTECTION DE L'ENFANCE : ET MAINTENANT ?

Au lendemain des « appels d'offre », euh pardon, « appel à projet » lancés par le Conseil Départemental à partir de 2018, on peut déjà en observer un certain nombre d'impacts complètement délétères.

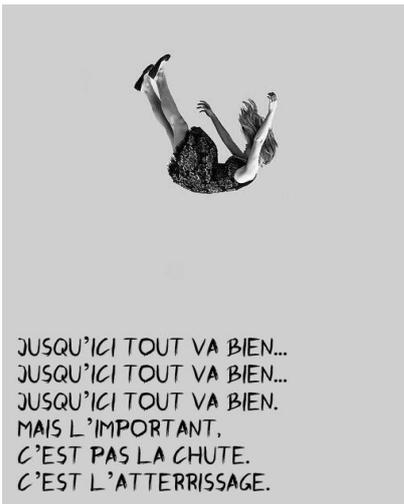
### LE TRAVAIL SOCIAL DIRECTEMENT ATTAQUÉ

En effet, l'emploi de personnel·les non qualifié·es s'accroît, le nombre de « situations » (nombre de fratries accompagnées, quelque soit le nombre d'enfant de la fratrie) suivies par chaque professionnel·le s'accroît aussi, les commissions de régulation orientent de manière aléatoire...

Une fois encore, ce n'est ni l'intérêt des enfants, ni celui des familles qui priment. Le massacre des conditions de travail n'a d'autres effets que d'engendrer de l'épuisement professionnel, du mal-être et des arrêts divers. Un certain nombre de professionnel·les changent carrément de secteur de travail tant elles ne parviennent plus à assurer leur mission et ont l'impression de mal faire !

### « L'IMPORTANT C'EST L'ATERRISSAGE »

On disait jusque-là « jusqu'ici tout va bien. L'important c'est pas la chute mais l'atterrissage ». En fait, ça n'allait déjà pas, mais ça allait moins mal ! Aujourd'hui, depuis la réorganisation sur fond d'économie et sans logique humaine, on s'est écrasé. On ne travaille plus, on bricole, on souffre, et avec le sourire parce qu'on reste des professionnel·les.



### QUAND ARRÊTERONS-NOUS D'ALLER VERS LE MOINS MAL ? QUAND ENFIN IRONS-NOUS VERS LE MIEUX POUR LES ENFANTS, LES FAMILLES, LES PROFESSIONNELS ?

L'inquiétude est de mise. Les services de milieux ouverts ne portent plus franchement bien leur nom avec les astreintes mises en place et une ouverture 7 jours sur 7. Le nombre d'enfants pour chaque professionnel·le est en perpétuel augmentation. Chose très pratique, on parle de « situations » et non « d'enfants » ce qui permet de compter une mesure même si 4 enfants sont concernés !

### EFFETS PERVERS ET NÉFASTES DES RÉDUCTIONS DE MOYENS

Les services d'internat sont confrontés à une embolisation constante liée au manque de moyens et de places, engendrant mal-être et violence des usager·es notamment.

D'un autre côté, certains services ne font pas le plein puisque des places sont réservées pour des jeunes de départements extérieurs – cause directe des « appels d'offre ». En effet, les financements sont définis par le Conseil Départemental pour un certain nombre de places, moins nombreuses qu'avant les appels à projets, et surtout en nombre insuffisant. Les associations font le choix d'aller chercher dans d'autres départements des enfants afin de faire rentrer d'autres financements.



### UN SYSTÈME HONTEUX OÙ LES ENFANTS NE SONT PLUS CONSIDÉRÉS QUE COMME UNE SORTIE DE MARCHANDISE DONT IL FAUT ORGANISER LE TRAFIC POUR MAINTENIR LA SANTÉ FINANCIÈRE DE CE SYSTÈME QUI A PERDU SON SENS. HONTE AUX CONSEILS DÉPARTEMENTAUX RESPONSABLES.

Le glissement des tâches des différents corps professionnels a des conséquences catastrophiques. Les maîtresses de maison ne sont pas des éducatrices, les éducatrices ne sont ni TISF (Travailleuse d'Intervention Sociale et Familiale) ni chef·fes de service... Bref, le grand chamboulement demeure vecteur de désorganisation du travail et des professionnel·les.

L'augmentation du plan de charge et la déqualification des professionnel·les a un réel impact sur la qualité de l'accompagnement !

### PERTE DE SENS, PAS GALVAUDÉE MAIS RÉALITÉ

L'impact n'est pas seulement professionnel mais aussi personnel. La question fondamentale nous semble être le sens même de notre travail. Cette perte de sens est engendrée par le manque de moyens alloués au secteur, le manque de temps de préparation à l'ouverture et aux déménagements de services, l'alignement sur des logiques de concurrence commerciale, les injonctions à faire plus avec moins, la non reconnaissance de la spécificité de la Protection de l'enfance... Il ne suffit pas d'être gentil ou d'aimer les enfants pour exercer comme professionnel·le de la protection de l'enfance !

**A la veille de la conception d'un nouveau schéma départemental, il est nécessaire de faire entendre nos refus des politiques menées, et des conséquences néfastes pour l'ensemble de la protection de l'enfance.**

# MOBILISATION CONTRE LA CASSE DES

DEPUIS LE 5 DÉCEMBRE, LA LUTTE CONTRE LA CASSE DE NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE EST D'UNE AMPLÉUR HISTORIQUE, À LA HAUTEUR DE L'ENJEU. LE 24 JANVIER A ÉTÉ PRÉSENTÉ (ENFIN) LE PROJET DE LOI AU CONSEIL DES MINISTRES. ET DÉJÀ LE GOUVERNEMENT A ANNONCÉ QU'IL PASSERAÏT EN FORCE SON ATTAQUE, PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE À L'ASSEMBLÉE, RECOURS AUX ORDONNANCES. CONTRE TOUTES CELLES ET CEUX QUI REPROCHAIENT AU MOUVEMENT DE CONTESTATION DE SE MOBILISER CONTRE DES ATTAQUES QUI N'ÉTAIENT PAS ENCORE PRÉCISES, À LA LECTURE DU PROJET ON CONSTATE QUE TOUTES LES DISPOSITIONS ANNONCÉES DANS LE RAPPORT DELEVOYE ONT ÉTÉ TRADUITES DANS LE TEXTE. ET AVEC TOUTE LA NOCIVITÉ QUI VA EN DÉCOULER.

## ANALYSE DU PROJET DE LOI, TOUT CE QUI EST NOCIF EST DEDANS

### LE PROBLÈME DE FOND

#### LA RETRAITE À POINTS EST TOUJOURS LÀ

Il faut le dire et le redire : le problème de fond est le principe même de retraite par points. Tous les autres sujets sont secondaires, ou purement de la poudre aux yeux pour détourner nos regards du fond du problème.

Pour le comprendre il faut repartir du système actuel.

DEPUIS LA MISE EN PLACE DU SYSTÈME DE RETRAITES EN 1945, LE DROIT À PENSION A ÉTÉ PENSÉ SUR LE PRINCÍPE DE LA CONTINUATION DU SALAIRE AU MOMENT DE PARTIR À LA RETRAITE UNE FOIS L'ÂGE LÉGAL ATTEINT.

On prend un salaire de référence (meilleures années dans le privé, 6 derniers mois dans le public), et on applique un taux de remplacement en fonction du nombre d'années cotisées.

C'est le principe d'un salaire continué. En aucun cas c'est le total des cotisations qui fait la pension (hors complémentaires déjà basées sur un système par points).

Et c'est bien le fond de ce que Macron et le patronat veulent détruire. Et imposer une retraite basée sur le principe de « j'ai cotisé donc j'ai droit », qui imite un système par capitalisation. À savoir un compte individuel sur lequel on cumule des points pour les récupérer au moment de la retraite.

Et cela à chaque mois de sa vie. Le fait de prendre en compte l'ensemble de la carrière sera catastrophique, et surtout pour les catégories sociales déjà les plus précaires. Et encore plus dans le contexte de la dureté du monde social qui ne va qu'empirer dans les années à venir.



### LE PRINCÍPE DE RÈGLE D'OR ETRANGLE LE SYSTEME

Dans la loi est inscrit le principe de la règle d'or budgétaire : interdiction d'avoir un budget en déficit pour les 5 années qui viennent. Se posent alors les questions de comment sont empêchés les déficits ?

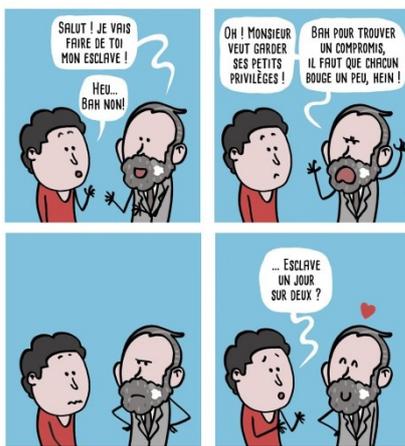
Il y a 3 moyens de gérer le budget des retraites : l'augmentation des cotisations (et donc des salaires), l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, la diminution des pensions.

**BIEN SÛR LA SEULE MESURE VIABLE ET SOUHAITABLE SERAÏT L'AUGMENTATION DES COTISATIONS. ET C'EST JUSTEMENT CETTE MESURE QUI EST SYSTÉMATIQUEMENT REJETÉE ET INTERDITE.**

Le gouvernement souhaite inscrire dans la loi que le total des pensions de retraite versées annuellement ne devra pas dépasser 14% du PIB.

En gros, interdire d'augmenter la part du gâteau, alors que le nombre d'invité-es va massivement augmenter. Ce qui voudra

RETRAITES : SELON ÉDOUARD PHILIPPE, "POUR TROUVER UN COMPROMIS, IL FAUT QUE CHACUN BOUGE UN PEU"



# MOBILISATION CONTRE LA CASSE DES



LES MOBILISATIONS QUI TRANSFORMENT LA SOCIÉTÉ



ECHO DES LUTTES



dire appauvrissement généralisé

## L'ÂGE DE DÉPART, ET L'ARNAQUE DE L'ÂGE PIVOT

Le mois de janvier a été le théâtre d'une pièce bien rodée entre le gouvernement et les syndicats soi-disant négociateurs. Le sujet de la pièce : le maintien ou non de l'âge pivot.

L'âge pivot qu'est-ce que c'est ? Le gouvernement souhaite maintenir un âge légal pour pouvoir partir à la retraite à 62 ans.

**Mais avec une perte nette de pension de 5% par année manquante avant « l'âge pivot ».** À la base il devait être fixé à 64 ans, mais doit augmenter avec l'augmentation de l'espérance de vie (66 ans, 68 ans, obligation de mourir sur son lieu de travail...).

## TU PARS À 62 ANS MAIS AVEC UNE PENSION DIMINUÉE DE 10%.

Courant du mois de janvier, le premier ministre a voulu faire croire qu'il supprimait cette disposition. Arnaque, car la « suppression » de l'âge pivot n'est que temporaire, et s'appliquera bien au final. Pour cela il a juste transformé le nom.

## « L'ÂGE PIVOT EST MORT, VIVE L'ÂGE D'ÉQUILIBRE »

L'âge de départ à la retraite est un enjeu immense. Travailler de plus en plus vieux et vieilles, pour celles et ceux qui le pourront,



va à l'encontre de l'histoire. C'est surtout une manière non assumée d'envoyer à la pauvreté, au chômage et à la culpabilité individuelle tou-tes les salarié-es qui ne pourront ou ne voudront plus être employé-es à ces âges là.

## DISPARITION DE LA PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ

Nous sommes dans les métiers de la santé et du social directement concerné-es par la disparition de quasiment toutes les prises en compte de pénibilité au travail.

## CE QUI SIGNIFIE SUPPRESSION DES CATÉGORIES ACTIVES DANS LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

"Moi j'adore pas le mot de pénibilité, parce que ça donne le sentiment que le travail serait pénible"

E. Macron

C'est d'autant plus honteux que l'espérance de vie en bonne santé n'évolue pas. Aujourd'hui c'est 62,7 ans pour les hommes et 64,1 ans pour les femmes. Et en sachant que les ouvriers vivent 6 ans de moins que les cadres.

## PAS LE CHOIX, LA MOBILISATION CONTINUE

Quelque soit la forme que va prendre la mobilisation dans les prochaines semaines, elle va de toute façon continuer. Si la grève quotidienne des collègues de la SNCF et de la RATP a pris fin suite à la mobilisation la plus longue de l'histoire, ce n'est en aucun cas la fin du mouvement. De nouveaux secteurs rentrent dans l'action, et viennent renforcer le mouvement : l'énergie, les dockers, les raffineries...

**SUD SANTÉ SOCIAUX ET SOLIDAIRES METTENT TOUTES LEURS ÉNERGIES DANS LA LUTTE CONTRE LES POLITIQUES MISES EN PLACE ET IMPOSÉES PAR LA VIOLENCE SOCIALE. LES CONQUÊTES SOCIALES ACQUISES AU FIL DES DÉCENNIES, PAR LA LUTTE, MÉRITENT AUJOURD'HUI COMME JAMAIS, QU'ON S'Y METTE TOUTES ET TOUS ENSEMBLE, A LA FOIS POUR CONSERVER LES AMÉLIORATIONS QU'ELLES APPORTENT DANS NOS VIES ET NOTRE SOCIÉTÉ. MAIS AUSSI CAR ELLES REPRÉSENTENT DES MODÈLES, DES EXEMPLES, DES INSTITUTIONS SUR LESQUELLES NOUS POUVONS NOUS APPUYER POUR IMPOSER DE NOUVELLES CONQUÊTES SOCIALES.**



## SI MÊME LES MÉDECINS LE DISENT, C'EST QUE C'EST VRAI ALORS !!!

« Agnès Buzyn dit qu'elle voit loin.... quand elle va se retourner, il n'y aura plus d'Hôpital ».

Professeur André Grimaldi, diabétologue (AP-HP)  
le 18 octobre 2019.

Cela n'aura sans doute échappé à personne. Le 14 janvier dernier, ce ne sont pas moins de 1200 médecins (PU-PH, chefs de services, responsables d'unités...) qui ont menacé de démissionner de leurs fonctions administratives.



### 1200 DÉMISSIONS POUR LES MÊMES REVENDICATIONS

A l'unisson des autres personnels de l'hôpital, en grève depuis plus de 10 mois, ils dénoncent le manque de moyens pour l'hôpital public, le manque d'effectif, le manque de lits avec une remise en cause de la qualité de soins et des menaces sur la sécurité des patient-es.

**EUX ET ELLES AUSSI APPELLENT À UN VÉRITABLE PLAN D'URGENCE POUR SAUVER L'HÔPITAL AVEC DES REVALORISATIONS SALARIALES POUR RENDRE ATTRACTIF NOS MÉTIERS, L'AUGMENTATION DURABLE DES BUDGETS DE FONCTIONNEMENT (ONDAM).**

Mais aussi de retrouver un certain pouvoir décisionnel dans la prise en charge des patient-es. Sur ce dernier point, il s'agit là de ne plus laisser aux seuls gestionnaires (comptables) le choix des attributions de budget et des moyens pour le fonctionnement des services et gagner la liberté de décider quels soins sont nécessaires aux patient-es et non pas quels soins doivent être prescrits afin d'être rentables.

### 14 DÉMISSIONS AU CHU DE TOURS

Sur le CHU de Tours, ce sont 14 médecins qui ont signé cette lettre de démission, pourtant la direction se dit surprise car elle n'était pas consciente des difficultés de ces professionnels !!!

Donc, une fois de plus, cette direction souffre d'une grave déficience auditive, puisqu'à de nombreuses reprises, nous l'avons alertée sur les conséquences de leurs plans de destruction de notre hôpital et les conséquences sur les patient-es.

Nous leur avons aussi, régulièrement, donné lecture de courriers de collègues y compris médicaux décrivant la souffrance des personnels et les difficultés rencontrées quotidiennement depuis la mise en place du plan COPERMO.

**DONC MENSONGE DE CETTE DIRECTION, AUX ORDRES DE NOS TUTELLES, QUI EXPLIQUE QU'ELLE NE SAVAIT PAS.**

Car non seulement, elle sait mais elle continue de détruire l'hôpital public et plus grave, elle le fait en toute conscience.

**C'est à nous de décider comment nous voulons soigner les patient-es ! Donc Tous Ensemble Dans La Rue pour sauver notre Hôpital le 14 février prochain.**



## LES CHANGEMENTS DE LA NOTATION INDIVIDUELLE EN 2021

Au 01 janvier 2021 le système de notation dans la FPH va changer. Fini la note sur les 5 critères que nous connaissions jusqu'à présent. C'est « l'entretien professionnel » qui va être mis en place dans la fonction publique hospitalière.



L'entretien professionnel sera conduit par la hiérarchie directe et aura lieu une fois par an. La date de celui-ci devra être connue par l'agent 8 jours à l'avance.

En cas de refus de l'agent de participer à l'entretien professionnel, ce refus est susceptible d'exposer l'agent à une procédure disciplinaire pour « manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique ».

**CETTE DISPOSITION MONTRE BIEN QUE DANS LE CONTEXTE ACTUEL DE RÉDUCTION DES MOYENS ET DES EFFECTIFS, LE CHOIX EST FAIT D'UN MANAGEMENT AUTORITAIRE QUI VA SE RENFORCER.**

Les critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle de l'agent sont :

- ◆ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- ◆ Les compétences et connaissances professionnelles et techniques
- ◆ La manière de servir de l'agent et ses qualités relationnelles
- ◆ La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas « échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ».

**DANS LE TEXTE POUR LE MOMENT IL N'Y A PAS D'EXPLICATION SUR LES MODALITÉS DU CALCUL DE LA PRIME ANNUELLE.**

Au CHU rien de nouveau, puisque dans son zèle à anticiper tous les reculs sociaux (droit de grève attaqué, précarisation des contractuel-les...) la direction a déjà depuis 2 ans mis en place ce type d'entretien.

**SUD continue à combattre le principe d'évaluation des agents. Ces pratiques correspondent à des volontés de surveiller, éventuellement pour contrôler et réprimer. À plus forte raison, plus l'évaluation est subjective et soumise à l'appréciation des notateures, moins les critères sont objectivables, plus ça ouvre la porte à l'arbitraire et à des inégalités entre salarié-es.**

Et nous soutiendrons et lutterons contre les conséquences

## CGOS, COMITÉ DE GESTION DES ŒUVRES SOCIALES

### CONSTITUER SON DOSSIER 2020

Que vous soyez titulaire, stagiaire, contractuel-le, constituer un dossier CGOS chaque année est indispensable pour ouvrir vos droits aux prestations et actions, pour vous et pour les membres de votre famille.

Vous pouvez constituer votre dossier 2020 tout au long de l'année, sauf si vous demandez les prestations Études-éducation-formation pour vos enfants à charge fiscale. Dans ce cas, transmettez-le au plus tard :

- ◆ le 31 mars 2020 si vous envoyez un dossier papier par courrier (cachet de la Poste)
- ◆ le 30 avril 2020 si vous saisissez votre dossier sur Internet sur votre Espace agent.

Ce dossier ouvre vos droits pour 2020 et jusqu'au 31 octobre 2021 pour les offres Billetterie Loisirs, Avantages conso et le catalogue Vacances (sauf pour les séjours liés au quotient familial de l'année).

#### COMMENT CONSTITUER UN DOSSIER C.G.O.S ?

Connectez-vous à votre Espace agent pour constituer votre dossier sur internet.

Tout agent disposant d'un numéro C.G.O.S peut saisir son dossier en ligne sur son Espace agent, quelle que soit la date de dernière ouverture de ses droits et quelle que soit sa situation professionnelle. Connectez-vous en utilisant votre mot de passe.

Puis, cliquez sur la rubrique "mes droits", puis "dossier C.G.O.S en ligne".

Les données dont le C.G.O.S dispose concernant votre situation personnelle, familiale et professionnelle sont déjà renseignées. Modifiez-les et complétez-les si nécessaire.

Tout au long de la saisie, vous êtes guidé par des informations en ligne. Selon votre situation, des documents justificatifs vous sont demandés en fin de saisie, à joindre au format électronique en tant que pièces jointes.

En fin de saisie, en cas de doute, vous avez la possibilité de sauvegarder l'ensemble des informations pour y revenir ultérieurement, avant de finaliser votre dossier.

Cliquez sur "Signer et envoyer" pour transmettre votre dossier. Un accusé de réception vous confirme la bonne transmission. Vous pouvez l'imprimer ou le sauvegarder sur votre ordinateur.

### CESU GARDE D'ENFANTS 2019 :

**Si vous n'avez pas utilisé la totalité de vos chèques CESU garde d'enfants 2019 vous avez la possibilité de les échanger jusqu'au 28 février 2020.**

Pour cela il suffit de télécharger le bordereau d'échange CESU et de suivre les instructions indiqués sur le bordereau.

Le bordereau se trouve sur le site du dans l'onglet CESU.

# ARRIVÉE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION

Instaurée par la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (voir Echo des Fourmis d'octobre 2019), la rupture conventionnelle est possible depuis le 1er janvier 2020 dans la FPH. Pour SUD, cet outil vient s'ajouter à l'entreprise de destruction de la Fonction Publique et des statuts des fonctionnaires. Car à l'heure où il s'agit en permanence de supprimer des postes, et où les conditions de travail sont tellement dégradées que le seul moyen de s'en sortir pour de nombreux·ses collègues est de sortir de là, la rupture conventionnelle apporte les moyens à nos directions d'éjecter des agents avec l'argument d'une prime de licenciement. Malgré notre opposition totale au principe même de rupture conventionnelle, voici ce que prévoit la loi et comment elle est sensée s'appliquer. A noter que c'est sensé être une expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025.

## LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

C'est le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 qui définit la mise en application de la rupture conventionnelle pour les trois versants de la fonction publique, et en particulier pour la FPH.



### QUI EST CONCERNÉ·E ?

Ne peuvent prétendre à une rupture conventionnelle les fonctionnaires titulaires, et les agents en CDI de droit public.

La rupture conventionnelle est impossible pendant la période d'essai des CDI, en cas de licenciement et de démission, aux agents ayant atteint l'âge de départ à la retraite, aux fonctionnaires détaché·es en qualité d'agents contractuels (article 11).

### COMMENT SE DÉROULE LA PROCÉDURE ?

La rupture conventionnelle n'est possible qu'en cas d'accord entre un agent et la direction (article 1). Elle ne peut pas être imposée à l'une ou l'autre des parties.

L'agent·e, comme la direction, peuvent être à l'origine de la proposition. L'agent qui souhaite faire la demande adresse une lettre recommandée avec accusé de réception à la direction (générale ou DRH). (article 2)

À la suite d'une demande, la direction est dans l'obligation d'organiser un entretien (il peut y en avoir plusieurs) avec l'agent. Il doit avoir lieu entre 10 jours et 30 jours après la demande. (article 2)

### L'ENTRETIEN DE NÉGOCIATION

L'entretien est mené par la direction. Y sont évoqués les motifs de la demande de la rupture conventionnelle ; la fixation de la

date de la cessation définitive des fonctions ; le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ; les conséquences de la cessation définitive des fonctions (droit au chômage, obligation de remboursement de la prime en cas de réembauche dans les 6 ans, déontologie...)

Tout·e agent·e a le droit d'être assisté·e lors de cet entretien par un·e militant·e d'une organisation syndicale. (article 3)

En cas d'accord pour une rupture conventionnelle, une convention doit être signée entre l'agent et la direction.

### LA CONVENTION

Cette convention doit contenir : le montant de l'indemnité spécifique, et la date de cessation définitive des fonctions.

La signature doit avoir lieu au moins 10 jours après la tenue du dernier entretien.

Le lendemain de la signature, il y a un droit de rétractation de 15 jours francs pendant lequel l'agent ou la direction peut annuler la rupture conventionnelle.

C'est seulement après ce droit de rétractation que la cessation définitive d'activité peut intervenir, soit au minimum 35 jours après la demande faite.

## MONTANT DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE

Les montants envisageables de l'indemnité compensatrice de la rupture conventionnelle sont encadrés par le décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019.

Comme pour la rupture conventionnelle en elle-même, le montant ne peut en aucun cas être imposé à l'agent ou à la direction. En cas de désaccord de négociation, ce sont les minimums (indemnité plancher) qui seront appliqués.

### MONTANT MAXIMUM (PLAFOND)

Le montant maximum qui pourra être négocié correspond à 1 mois de salaire de référence par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans. Soit un maximum de 2 ans de salaire pour les agents ayant plus de 24 ans d'ancienneté. Toutes les missions exercées rentrent en compte dans l'ancienneté, notamment les périodes contractuelles. (article 3)



Page suivante



Suite de l'article

## MONTANT MINIMUM (PLANCHER)

La définition du montant minimum résulte d'un calcul qui varie en fonction des années concernées :

- + De 1 an à 10 ans : 1/4 de mois de salaire par année
- + De 10 ans à 15 ans : 2/5 de mois de salaire par année
- + De 15 ans à 20 ans : 1/2 de mois de salaire par année
- + De 20 ans à 24 ans : 3/5 de mois de salaire par année

## SALAIRE DE RÉFÉRENCE PRIS EN COMPTE

Le salaire de référence pris en compte pour les calculs est la rémunération brute annuelle de l'année précédente, qui comprend le traitement indiciaire brut annuel ainsi que les différentes primes, et cela avant retenue.

## OPPOSITION TOTALE AUX OUTILS DE CASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Voici donc les principaux éléments de la rupture conventionnelle dans la FPH. Nous savons, pour avoir déjà été contacté·es par de très nombreux·ses agent·es, que cette disposition peut sembler intéressante et souhaitable individuellement.

Néanmoins, le syndicat



SUD condamne totalement la logique qui sous-tend cette disposition. Car comme nous l'avons déjà affirmé à plusieurs reprises, c'est pour faciliter l'entreprise de démolition des services publics, et du secteur de la santé en particulier, que le gouvernement permet les départs de fonctionnaires. C'est pour attendre l'objectif criminel de supprimer des dizaines de milliers de postes d'agents de la fonction publique. Et cela d'autant plus facilement que la dégradation des conditions de travail et la perte de sens de ce qu'on fait sont telles que partir devient enviable, et fuir souvent une nécessité.



**ALORS OUI À DES CARRIÈRES ÉPANDUISSANTES, OUI À LA POSSIBILITÉ D'ÉVOLUER, OUI À LA POSSIBILITÉ DE SE FORMER ET DE SE RÉORIENTER TOUT AU LONG DE SA VIE. MAIS AVEC DES MOYENS ET DES DROITS. PAS AVEC DU CHANTAGE À LA SOUFFRANCE, NI AVEC UN BÂTON ET UNE (MAIGRE ET HYPOTHÉTIQUE) CAROTTE.**

## RUBRIQUE DÉCRYPTAGE DE LANGUE DE BOIS : « COLLABORATEURICE »

**Collaborateur·rice, compétence, démarche qualité, pôle d'excellence, projet, plan de développement des compétences...**

C'est cette nouvelle sémantique développée par le patronat, que nous martèlent trop souvent nos directions, afin de nous faire rentrer, salarié·es, représentant·es du personnel et syndicats dans de la co-gestion.

Dans cette nouvelle rubrique, SUD vous propose de déconstruire un mot que nous entendons trop souvent dans nos boîtes.

### COLLABORATEUR, COLLABORATRICE UN RAPIDE RAPPEL HISTORIQUE...

Ce mot avant guerre, était utilisé pour définir la hiérarchie intermédiaire. En 1945, suite à la libération, le terme « collabo » étant connoté différemment (pas besoin d'explication...), le patronat a décidé de renommer cette fonction. C'est à cet instant que la désignation de « cadre » (issus du vocabulaire militaire) est apparue officiellement dans les entreprises.



### ET MAINTENANT ?

« Chèr.e collaborateur.rices... », qui n'a pas entendu un jour sa direction s'adresser ainsi aux salarié·es ? L'idée managériale n'est certainement pas de nous associer à la collaboration qui a existé durant l'occupation.

Néanmoins, ce terme vise à invisibiliser le lien hiérarchique de subordination qui existe, en faisant croire que direction et salarié·es seraient au même niveau dans la boîte.

Ce lexique managérial a pour conséquence d'obliger les salarié·es à en faire toujours plus, en les rendant « acteur » de la responsabilité de l'évolution de l'entreprise, notamment en exigeant de mettre de côté leurs droits en tant que salarié·es.

**SOIT : « DEVEZ-VOUS ACTEUR DE VOTRE PROPRE EXPLOITATION !! »**

Quelle réponse peut être faite ? Un simple rappel historique peut suffire pour demander à une direction de changer de vocabulaire !

# CONGÉS ANNUELS, TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR POUR LES POSER !

Etant dans la période de pose des congés annuels 2020, quelques rappels sont utiles afin que les droits des agents soient respectés.

Il ne faut jamais oublier que la direction a pour objectif de faire des économies à tous les niveaux. Restreindre les possibilités de poser les congés annuels lui permet ainsi de réduire le recours aux mensualités de remplacement et incitent les agents à s'autocensurer sur la pose de leurs congés.

Au contraire, appliquons les droits à congés annuels, sans se censurer et obtenons les mensualités de remplacement pour pouvoir se reposer et reprendre des forces.

Les congés annuels sont un droit, gagné de haute lutte par les anciennes et les anciens. C'est à la direction de mettre les moyens nécessaires en embauchant afin de permettre aux agents d'en bénéficier.

**C'EST LE DÉCRET N°2002-8 DU 4 JANVIER 2002 QUI DÉTERMINE LE DROIT À CONGÉS ANNUELS DES AGENTS TITULAIRES ET STAGIAIRES À L'HÔPITAL, EN VOICI LES POINTS IMPORTANTS :**



## A RETENIR ET APPRENDRE PAR CŒUR !!! CHAQUE AGENT À LE DROIT À 3 SEMAINES CONSÉCUTIVES DE VACANCES ENTRE LE 20 JUIN ET LE 21 SEPTEMBRE.

Les agents à temps plein ont droit à 25 jours de congés annuels pour une année accomplie. Pour celles et ceux qui n'ont pas travaillé une année complète c'est « deux jours ouvrés par mois ou fraction de mois supérieure à quinze jours écoulés depuis l'entrée en fonction ».

Les agents à temps partiels ont droit « aux congés auxquels peuvent prétendre les agents accomplissant un service à temps plein, rémunérés selon la quotité autorisée ».

Hors saison : « L'agent qui prend trois, quatre ou cinq jours ouvrés de congés, en continu ou discontinu, entre la période du 1er novembre au 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. Un deuxième jour de congé supplémentaire est attribué à l'agent lorsque ce nombre est au moins égal à six jours ouvrés. »

Jour de fractionnement : « L'agent qui fractionne ses congés annuels en au moins trois périodes d'au moins cinq jours ouvrés chacune, bénéficie d'un jour de congé supplémentaire. »

Une précision sur le Compte Epargne Temps ou CET : Il ne peut en aucun cas être imposé aux agents et ne peut être « ouvert qu'à la demande de l'agent » selon le décret 2002-788 du 3 mai 2002. Cela veut dire que la direction doit mettre tous les moyens nécessaires pour que les agents prennent leurs congés durant l'année.

Pour les agents contractuels, selon le décret 91-155 du 6 février 1991, « l'agent contractuel en activité a droit, compte tenu de la durée de service effectuée, à un congé annuel rémunéré, déterminé dans les mêmes conditions que celui accordé aux fonctionnaires titulaires. »

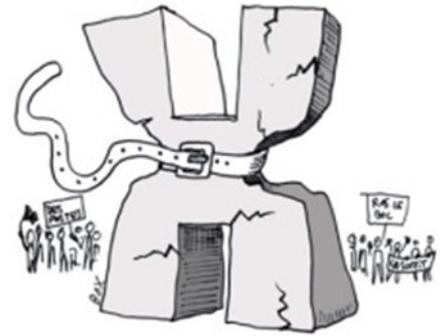
En pratique, cela veut dire que les personnels peuvent prendre 3 semaines de congés durant la période d'été (du 20 juin au 21 septembre), weekend avant et après compris. Rien ne l'empêche dans le texte. Les « contraintes impératives de nécessité de service » ne peuvent en aucun cas dédouaner la direction d'embaucher des mensualités d'été pour permettre à toutes et tous de prendre ses trois semaines.

Date congés d'été : « L'autorité [...] permet à chaque agent de bénéficier de trois semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service. »

Les familles : « Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. »

Planification : « L'autorité [...] arrête le tableau prévisionnel des congés annuels, après consultation des agents concernés et compte tenu des nécessités de service, et met ce tableau à la disposition des intéressés au plus tard le 31 mars de l'année considérée. »

Durée maximum du congés : « L'absence du service au titre du congé annuel ne peut excéder trente et un jours consécutifs. »



### WEEK-ENDS DE VACANCES

Rien n'interdit, donc tout autorise, de poser des congés annuels (CA) ou des repos au début et à la fin de ses congés annuels sur les week-ends.

**STOP AUX ÉCONOMIES IMPOSÉES SUR LE DOS DES AGENT-ES !  
OUI AUX MENSUALITÉS D'ÉTÉ  
OUI AUX CONGÉS ANNUELS POUR SE REPOSER ET TRAVAILLER  
DANS LES MEILLEURES CONDITIONS POSSIBLES !**

# RESULTAT DES ELECTIONS CSE DANS LE 37 POUR LE PRIVÉ

**AU 1ER JANVIER 2020, PARTOUT DANS LES BOÎTES PRIVÉES, LES ANCIENNES INSTANCES (DP, DE ET CHSCT) DEVAIENT ÊTRE REMPLACÉES PAR UNE SEULE ET UNIQUE, LE CSE (COMITÉ SOCIAL ET ECONOMIQUE).**

C'est pour cette raison que toute au long de l'année 2019, les élections professionnelles ont eu lieu dans les différents établissements du privé dans les secteurs du social, du médico-social et du sanitaire.

Un grand merci, aux collègues qui ont permis à SUD de rester ou de devenir représentatif. Vue la période sociale que nous

traversons depuis quelques moments déjà, nous sommes bien conscient·es de la responsabilité et des enjeux que cela représente.

**SUD est et restera un syndicat de lutte ! Partout, représentatives ou non, les sections SUD rempliront leurs mandats et s'assureront de la défense de nos droits et conditions de travail, en cherchant toujours la construction avec le plus grand nombre, afin d'améliorer le statut de toutes et tous. Que ce soit en CSE ou sur le terrain, SUD ne cautionnera aucun recul social !**

## ARC EN CIEL

**SUD DEVIENT REPRÉSENTATIF AVEC 43% DES VOIX**

2 sièges de titulaires dans le collège non-cadre

## ADSE

**SUD RESTE REPRÉSENTATIF**

2 sièges de titulaires dans le collège non-cadre  
Contact section: [sudsantesociaux37@gmail.com](mailto:sudsantesociaux37@gmail.com)

## ADAPEI :

**SUD DEVIENT REPRÉSENTATIF AVEC 15 % DES VOIX**

2 sièges de titulaire dans le collège non-cadre  
2 sièges de suppléant·es dans le collège non-cadre

## AGIR ET VIVRE L'AUTISME

**SUD DEVIENT REPRÉSENTATIF AU NIVEAU NATIONAL AVEC 37% DES VOIX**

3 sièges de titulaires dans le collège non-cadre  
3 sièges de suppléant·es dans le collège non-cadre  
Contact section: [sud.sante.sociaux.ava@gmail.com](mailto:sud.sante.sociaux.ava@gmail.com) /07 66 37 42 35

## NCT ST GATIEN/ALLIANCE

**SUD PERD SA REPRÉSENTATIVITÉ, NÉANMOINS EST PRÉSENT AU CSE**

1 siège de titulaire dans le collège non-cadre  
Contact section: [sudsantesociaux37@gmail.com](mailto:sudsantesociaux37@gmail.com)

## FONDATION VERDIER :

**SUD RESTE REPRÉSENTATIF AVEC 44 % DES VOIX**

2 sièges de titulaire dans le collège ouvrier·e employé  
2 sièges de titulaire dans le collège technicien·ne  
Contact section : [sudverdier@gmail.com](mailto:sudverdier@gmail.com)

## SOLIHA

**SUD DEVIENT REPRÉSENTATIF AVEC 75% DES VOIX**

1 siège de titulaire dans le collège employé·e  
1 siège de suppléant·e dans le collège employé·es

## SOS /LA BOISNIERE (ÉLECTIONS FIN 2018)

**SUD RESTE REPRÉSENTATIF AVEC 30% DES VOIX**

3 sièges de titulaires dans le collège non-cadre  
3 sièges de suppléant·es dans le collège non-cadre  
Contact section : [sudsantesociaux37@gmail.com](mailto:sudsantesociaux37@gmail.com)

## IRECOV

**SUD RESTE REPRÉSENTATIF**

Contact section: [irecov@wanadoo.fr](mailto:irecov@wanadoo.fr)

## CROIX ROUGE FRANÇAISE

**SUD RESTE REPRÉSENTATIF LOCALEMENT AVEC 100% DES VOIX,**

**MAIS PAS DE REPRÉSENTATIVITÉ NATIONALE**

3 sièges de titulaire dans le collège non-cadre

## LA REPRÉSENTATIVITÉ PAR CONVENTION COLLECTIVE, POUR LA BRANCHE

La représentativité des syndicats étant calculée suite aux résultats des élections professionnelles, il est encore trop tôt pour avoir les résultats émanant des élections CSE. Dans un prochain numéro, SUD vous donnera ces informations.

Nous voilà donc repartie, pour une période de 2 à 4 ans (en fonction des boîtes), sans élections... enfin !

**Les militant·es SUD concentrent leurs actions sur la mobilisation et les luttes, car c'est bien tous et toutes ensemble, syndiqué·es et non syndiqué·es, que le rapport de force se crée pour faire plier nos directions et nos dirigeant·es !**

# TOUT POUR CONNAÎTRE ET DÉFENDRE SES DROITS LES FORMATIONS SYNDICALES SUD AUXQUELLES TOUT LE MONDE PEUT PARTICIPER

Le savoir c'est le pouvoir. On pourrait le traduire par connaître nos droits, pour avoir le pouvoir de les défendre et en gagner de nouveaux.

À mettre dans vos agendas pour pouvoir vous inscrire en temps et en heure.

## FORMATION « VOS DROITS »

On répond à toutes les questions sur les droits des agents de la Fonction Publique Hospitalière. Congés, planning, retraite, carrière...

La prochaine formation « Vos Droits » aura lieu :

- ♦ Au CH de Loches le 25 juin
- ♦ Au CH de Luynes le 8 octobre

## FORMATION « SALAIRE ET FICHE DE PAÏE »

La fiche de paie, c'est souvent totalement obscure. On n'y comprend rien, à part vaguement la dernière ligne « salaire net ».

Or comprendre sa fiche de paie, c'est pouvoir vérifier, prendre conscience de la puissance des acquis des luttes du mouvement ouvrier. Car au final, le salaire, ce n'est pas seulement le salaire net, mais l'ensemble du salaire socialisé.

La prochaine formation « salaire et fiche de paie » aura lieu :

- ♦ Au CHIC Amboise Château Renault le 8 décembre

### Vos droits

Fonction Publique Hospitalière



« ON LÂCHE RIEN ! »



**Les journées de formations syndicales sont des journées de travail dont chaque salarié·es a droit (12 journées par an.)**  
**Contactez nous si vous êtes intéressé·e. Nous vous donnerons toutes les informations nécessaires.**

## SUD SANTÉ SOCIAUX 37, QUI SOMMES-NOUS ?

### DANS LE SECTEUR PUBLIC :

Le syndicat départemental SUD est affilié à la fédération SUD Santé-Sociaux (4<sup>ème</sup> fédération syndicale dans la Santé) qui siège au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière et au Conseil Supérieur des Professions Paramédicales.

En Indre et Loire, SUD (1er syndicat) siège dans les Commissions Paritaires Départementales, les Commissions de réforme et dans les instances représentatives (CTE, CAPL, CHSCT) du CHRU de Tours (majoritaire), de Luynes (majoritaire), d'Amboise Château Renault (majoritaire), de Ste Maure, de Debrou (majoritaire), de Louis Sevestre, de Vernou (majoritaire), de l'IDEF (majoritaire), de Semblançay la Membrolle (majoritaire), de l'île Bouchard (majoritaire), de St Christophe sur le Nais (majoritaire).

En Région Centre, SUD siège au CGOS et à l'ANFH.



l'IRECOV, à la clinique de l'Alliance, à l'ADSE, à l'UDAF, au foyer Verdier, à l'EHPAD le Mûrier, la FAM Arc en Ciel, Agir et Vivre l'Autisme, SOLIHA.

La fédération SUD Santé Sociaux est représentative dans la Convention Collective des Centres de Lutte contre le cancer (CLCC), la CC66, la CC65, les CHRS, le pacte ARIM.

Elle a progressé fortement dans la CC51 et à la Croix Rouge. Elle est représentative dans l'ensemble de la BASS.

En Indre et Loire, il y a des sections SUD à l'ADAPEI, à la Boisnière, à Entraide et Solidarité, à la Croix Rouge, à

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

### DANS LE SECTEUR PRIVÉ :

## C'EST DÉCIDÉ, J'ADHÈRE À SUD !

Nom: ..... Prénom .....

Adresse: .....

Téléphone: .....

email: .....

Etablissement/ Service: .....Statut : Public / Privé

**CELUI OU CELLE QUI SE BAT,  
PEUT PERDRE,  
CELUI OU CELLE QUI NE SE BAT PAS  
A DÉJÀ PERDU.**

Coupon d'adhésion à renvoyer au :  
Syndicat SUD Santé Sociaux 37  
18 rue de l'Oiselet la Camusière  
37550 St Avertin