

Le journal de la section syndicale



du Centre Hospitalier de Versailles

SUD : Solidaires – Unitaires – Démocratiques

Union
syndicale
Solidaires

TOUTES CONCERNÉES, TOUTES DÉPISTÉES



POÈME

Une fois n'est pas coutume, nous publions un poème rédigé par une collègue. Ce journal est aussi le vôtre, et chacun·e peut nous solliciter pour une publication si nous la validons.

BRAVISSIMI !

« Dans un mois, dans un an, comment souffrirons-nous ? » (1)

Immanente question qui nous laisse dans le flou.

Jadis ou bien naguère (2) ce siècle avait vingt ans (3),

précédé de cent fois ce juvénile montant,

lorsqu'un mal invisible venu de l'Orient

sema la pandémie sur tous les continents.

Maintes bossa nova dont le flux récurrent (4-5)

ajourne sine die le terme du tourment.

L'infiniment petit n'est pas si innocent (6)

et bien plus redoutable que l'infiniment grand. (7)

Les décès se comptèrent par milliers ET par cents,

tous étaient menacés par ce fléau latent.

Epées de Damoclès sur nos têtes en suspens.

La seule panacée, hors les médicaments,
consistait à soumettre le monde à l'isolement.

Puis vinrent les vaccins que l'on espérait tant,
obstant les réfractaires et les récalcitrants.

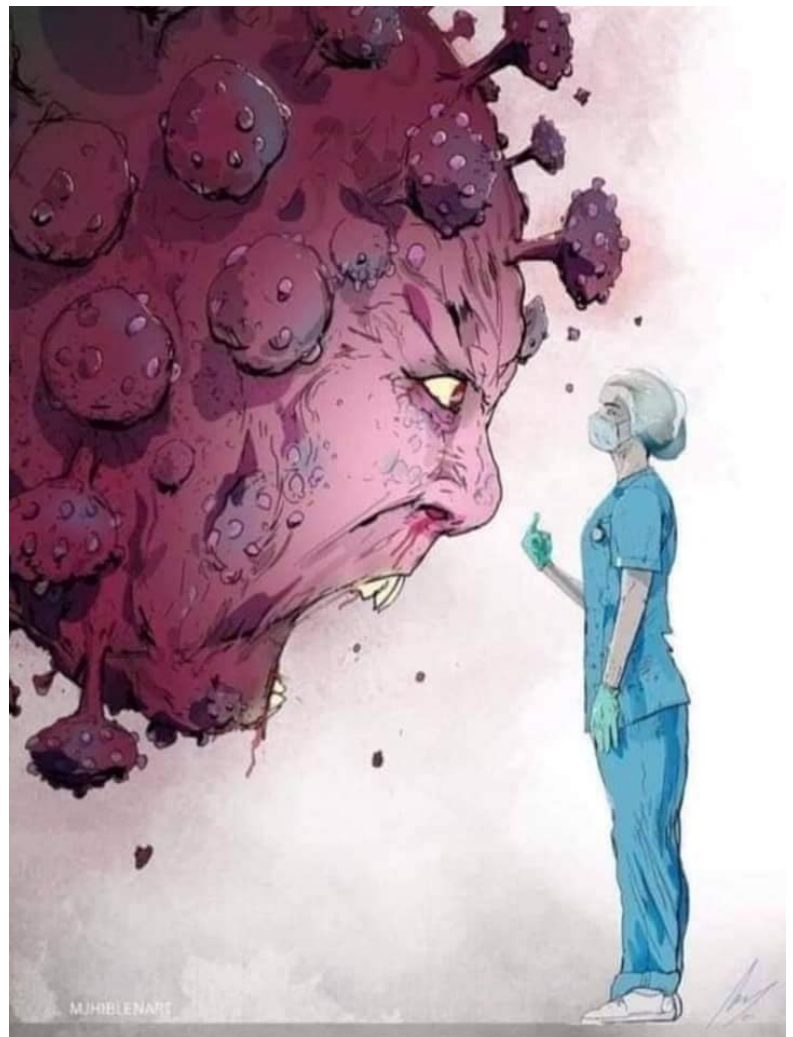
Les décès se comptèrent par milliers PUIS par cents
malgré la survenance de phénomènes variants..

Mais il y eut des héros en ce funeste temps,
au péril de leur vie, sans relâche combattant
la tâche délétère d'un agent virulent.

Leur reflet est multiple, du modeste au plus grand,
tous répondent au vocable de Personnel soignant,
d'aucuns à Hippocrate ayant prêté serment.

Ils méritent le respect et nos remerciements.

Des vies furent épargnées par milliers et par cents
réduisant l'hécatombe à l'état de néant.



Sans doute visionnaire, ce poème le prétend
ou qu'il soit qualifié de mirliton navrant.

Isabelle Le Floch ASH CHV

Le Floch Isabelle@ch-versailles.fr

Références :

- 1 extrait de « Bérénice » de Jean Racine.
- 2 « Jadis et naguère ». Recueil de poèmes de Paul Verlaine.
- 3 allusion au poème de Victor Hugo, « Ce siècle avait deux ans ».
- 4 nouvelle vague.
- 5 formule globale utilisée au singulier (bossa nova).
- 6 littéralement, qui ne peut pas nuire.
- 7 « Les deux infinis . ». « Pensées » de Blaise Pascal.

Afin de respecter le nombre de syllabes d'un alexandrin (12) il convient parfois de marquer
la prononciation de certaines voyelles.

(diérèse, règle préconisée par Pierre Corneille dans certains cas.)

Exemples :

Main tes bossa nova.

Venu de l'O ri ent.

Nota bene : poème néo classique.

RASSEMBLEMENT POUR LE DROIT A L'AVORTEMENT



Le mercredi 28 septembre avait lieu une journée mondiale pour la défense du droit à l'avortement. Les droits des femmes, conquis grâce aux luttes féministes, sont régulièrement attaqués ces dernières années. Menées par des gouvernements d'extrême droite, patriarcaux, misogynes et lgbtqi+phobes, racistes, néolibéraux, mais aussi par les extrémistes religieux, ces attaques commencent souvent par la remise en cause du droit à l'avortement ou des droits des personnes LGBTQIA+. Il faut savoir qu'une femme meurt toutes les 9 minutes des suites d'un avortement clandestin faute d'un accès aisé à la contraception et à un avortement sûr et légal.

En Europe, ces droits sont encore déniés aux femmes de Pologne, Malte, Andorre, Monaco. Le droit à l'avortement est considérablement entravé en Espagne et en Italie par le nombre important de médecins qui se réfugient derrière leur clause de conscience pour refuser de pratiquer ce soin qui est aussi un droit, un droit fondamental !

En France, l'accès à la contraception et à l'avortement est légal mais reste encore difficile pour beaucoup :

- Parce que l'information n'atteint pas toutes les personnes qui en auraient besoin
- Parce que la destruction des services publics de santé et les fermetures de centres d'IVG rendent très difficile la prise en charge
- Parce que les diminutions de budgets alloués aux associations féministes continuent
- Parce que la double clause de conscience perdure et que les délais sont plus restrictifs que dans d'autres pays européens
- Parce que plusieurs hôpitaux n'ont pas changé de matériel depuis l'allongement des délais et n'ont pas formé le personnel ! Alors que le matériel adapté existe dans les pays qui pratique des IVG plus tardives.
- Parce qu'une loi de février 2022 a entériné le fait que les sages-femmes puissent pratiquer des IVG "instrumentales" et que les décrets d'application de celle-ci ne sont toujours pas publiés !
- Parce que les injonctions, la culpabilisation, la désinformation restent fortes et que l'extrême-droite et les conservateurs diffusent leurs idées nauséabondes dans l'ensemble de la société.

L'union syndicale Solidaires réaffirme la nécessité d'une prise en charge de proximité, simplifiée, gratuite et confortable de l'IVG et exige l'arrêt de toutes les politiques d'austérité qui entravent l'accès à l'avortement.



CHSCT DU 29 SEPTEMBRE

Élection d'une nouvelle secrétaire : Le rôle du/de la secrétaire du CHSCT est, entre autre, de préparer l'ordre du jour avec le Directeur en y apportant nos points constatés pendant nos visites de services. Dans certains établissements, iel est également chargé-e d'établir le PV d'instance. C'est Maëlle BAUR, jusqu'à présent secrétaire adjointe, qui est élue. Sébastien POINT est élu secrétaire adjoint.

Passage en 12H de la cardiologie et de la neurologie :

A la base, le CHSCT devait émettre un avis, mais n'ayant pas les trames de planning, il est impossible de se prononcer. Il est indiqué dans les documents que ce changement d'amplitude horaire offrait une meil

leure prise en charge du patient tout en respectant la législation. Ce qui est faux puisque toutes les études, en plus de démontrer l'impact sur la santé du personnel (risque d'augmentation des cancers), prouvent qu'il y a un risque accru d'erreurs au-delà de la neuvième heure. La réglementation n'est pas non plus respectée puisque les collègues feront des journées avec une amplitude horaire supérieure à 12H. Et la Direction n'a pas non plus l'intention d'inclure la 1/2H de repas dans le temps de travail alors que les 12H se font OBLIGATOIREMENT en journée continue. Cela fait perdre 5 jours de repos à nos collègues sur l'année. La Direction veut le beurre et l'argent du beurre. Si



nos collègues souhaitent passer en 12H, c'est pour certain-es des pro 12H, et pour

d'autres l'impression de passer sa vie à l'hôpital en horaire de 8H car constamment rappelé·e sur leurs jours de repos. Ce qui est interdit par la réglementation. Nous demandons d'ailleurs au DRH qu'il ferait bien de faire un rappel à l'ordre aux cadres qui sollicitent leurs agents en permanence. Nos collègues ne sont pas responsables du sous effectifs et n'ont donc pas à pallier les carences de la Direction à garder ou embaucher du personnel. Nous demandons qu'elle est la DMS (Durée Moyenne de Séjour) dans ces services. Elle oscille entre 4 et 7 jours, voire plus pour certain-es patient-es. Il est à noter que le passage en 12H se fait sans suppression de postes. Nous demandons au DRH de trouver une solution pour que les agents puissent bénéficier du temps d'habillage/déshabillage sur le temps de travail et de l'heure de grossesse. Enfin, si tous les services passent en 12H, comment vont faire ceux qui souhaitent rester ou passer en 8H (pour les enfants par exemple) ? Réponse de la coordinatrice des soins : "Quand nous aurons suffisamment de personnel, nous repasserons en 8H". 😂😂😂 Enfin, nous avons prévu de faire une réunion entre l'équipe de Neuro, l'encadrement et les représentant-es du personnel, car visiblement la cadre sup n'a pas entendu les mêmes choses que nous sur le nombre de nuits, l'AS de 9H-21H et la répartition des secteurs.

Point travaux : Les réunions entre les travaux et la cuisine se poursuivent afin de faire avancer les nombreux points qui concernent ce secteur. La chambre froide n'a plus besoin d'être agrandie du fait de l'arrêt du marché avec Davigel. Aménagement d'un espace de

tri en lien avec la semaine du développement durable. Concernant l'internat, le vestiaire va enfin être refait. Pour les fresques sexistes (pornographiques), le DRH nous indique que cela est réglé puisque les 2 tags ont été effacés. Bah non Monsieur, il reste les dessins qui n'ont pas leurs places dans un bâtiment public. Une visite doit être organisée entre la Direction et les représentant-es du personnel afin d'évaluer ce qui doit être effacé. Concernant le parking vert, une barrière va être installée après le rond point, permettant un meilleur filtrage des véhicules.

Lorsque que l'on voit des personnes (très) âgées sortir du parking vert, ont se dit que même si Macron doit repousser l'âge de départ à la retraite, elles



n'ont rien à faire sur le parking du personnel. Nous relançons l'idée d'installer des plots afin de délimiter les emplacements. Enfin, deux places de parking pour véhicules électriques ont été créées à Richaud.

Point d'étape amiante : Un recensement est en cours sur les différents sites de l'établissement. Voici quelques points de vigilance sur l'hôpital :

- Sol en dalles vinyle amiante (Mignot : Plusieurs centaines de m² principalement au 1er étage - consultation, imagerie, rdc et sous-sol - bureaux de la Direction des travaux, bureau RCP et de la reprographie), la suppression de ces situations a été réalisée lors des opérations majeures (par ex : Chir Ambu 800m², HDJ 400 m²)
- Plafond en dalle 60 X 120 (quelques situations pneumologie, wc au bloc)
- Conduites en fibrociment (Richaud et Despagne - matériau 1981)
- Plâtre projeté (chaufferie Aubert et sous-sol Despagne - matériau 1981)

- Joints aérauliques (mastic de conduit - matériau 1981)
- Joints mastics des fenêtres (matériau 1981)
- Tresse amiantée (porte d'entrée de la pharmacie), Glasal, joint de dilatation (tout Mignot), colle de carrelage en façade Mignot, badigeon bitumeux sur réseau d'eau glacée (plénium de

faux plafond), coffrage perdu (Richaud)

Avant de créer un vent de panique à la lecture de cet article, sachez que l'amiante



présente un risque pour la santé uniquement si elle friable, donc volatile. Des formations sur la reconnaissance des zones à risques vont être distillées à l'intention du personnel technique. Le dernier référent amiante du CHSCY étant parti à la retraite, nous demandons pour le prochain CHSCT qu'un·e nouveau/elle soit désigné·e.

Point sur les travaux à venir en SSR : Présentation du projet de réaménagement de deux étages où l'on va passer de 19 lits en chambre double, voire triple, à 17 chambres individuelles avec sanitaires, sauf pour deux chambres où ils seront communs. La salle kiné passera à environ 30 m² par étage. Le coin détente du personnel sera lui aussi réhabilité. Sur plan, cela à l'air sympa. La première phase des travaux débutera en mars 2023 pour une durée estimée de 9 mois, sans savoir à ce jour quel SSR sera refait en premier. La seconde phase débutera en janvier 2024.

Conditions de travail à l'EHPAD : Il est de plus en plus compliqué pour les collègues, au vu des effectifs, de faire manger les résident·es. D'après la cadre sup,

le nombre de résident·es nécessitant une aide est redescendu à 7 par repas. Un travail est également réalisé sur le niveau de GIR des nouveaux/elles résident·es, afin d'équilibrer par service. La Direction suggère de

solliciter des jeunes en service civique. Nous lui rappelons que c'est interdit par la réglementation d'utiliser ces personnes dans le but d'accomplir le travail d'un fonctionnaire. La convention tripartite conclue entre l'EHPAD, le Conseil Départemental et l'ARS doit prochainement être renégociée. Malheureusement, il ne faut rien attendre des financeurs, élevés avec des cactus dans les poches.

Bilan des recrutements suite au passage en 12H en pneumo et MIMIT : Une dizaine de candidatures sont arrivées depuis le passage en 12H de ces services. Sur les 10, deux ne sont finalement pas venues. Cinq ont été en pneumo et trois en MIMIT.

Point sur les effectifs du brancardage du bloc : Nous avons demandé à mettre ce point à l'ordre du jour, comme les suivants d'ailleurs, car cela fait des années que les brancardiers du bloc sont en sous-effectifs. Aujourd'hui, il en manque 4 sur l'effectif théorique. Cela n'empêche pas qu'on leur rajoute toujours des tâches supplémentaires, comme la manipulation et l'entretien des girafes (appareil radio), ou bien remplacer la logisticienne quand elle est absente... Ils ne vont plus en formation, mais la cadre sup nous répond que par manque de participant·es, les formations sont annulées. Pour certaines on veut bien, pas pour toutes !!! Il y a aussi un gros problème d'hygiène dans les salles du bloc. Evidemment, les brancardiers sont les premiers pointés du doigt dans ces cas là, mais c'est oublié que les chirurgiens, entre autre, après décontamination entre deux opérations n'attendent pas toujours





que le sol soit sec pour rentrer dans la salle. La cadre sup nous dit intervenir dès qu'un brancardier l'interpelle, sentiment que l'équipe n'a pas. Et si elle le signale aussi au conseil de bloc, il serait bien qu'elle en fasse part aux brancardiers pour qu'ils n'est pas l'impression d'être oubliés par la hiérarchie. L'encadrement nous informe des recrutements très prochainement. On attend de voir... L'équipe de brancardiers nous a aussi alerté sur la mise en place (on ne sait pas quand) du système itransport, comme au pool central. L'encadrement nous dit que c'est pour fluidifier la gestion des patient-es opéré-es au bloc. Si c'est pour cela, ok. Mais si c'est pour faire comme au pool, un système de flicage avec sanction à la clé (et à la pelle), c'est non. Il y a enfin la situation du brancardier de l'ANCA, disposé à venir aider quand il le peut, mais qui se fait renvoyer dans son service car non formé sur le bionettoyage. Il ne demande pas mieux, mais pour l'instant rien. Dommage, car cela libérerait les brancardiers du bloc sur les salles d'endoscopies digestives. Mais il est hors de question de l'intégrer à l'équipe du bloc, il n'a pas été embauché pour ça.

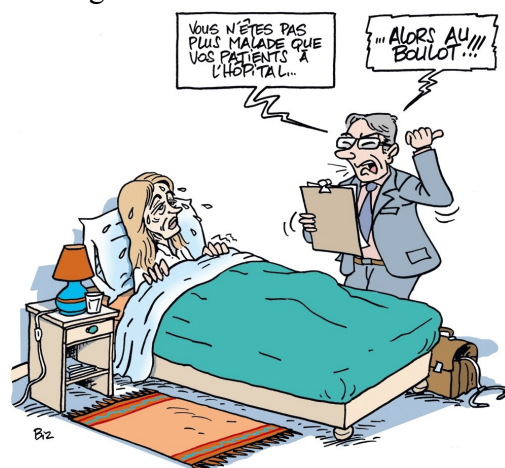
Conditions de travail et évolution de l'activité du standard : Nous avons mis ce point à l'ordre du jour car il était prévu le remplacement des fauteuils pour les agents RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) mais pas pour les autres. Entretemps, la situation s'est débloquée et les fauteuils ont commencé à arriver. Nous remercions l'encadrement du travail effectué, notamment pour l'aménagement des bureaux variables en hauteur. Il reste cependant l'éclairage à rectifier et voir avec le prestataire qui fournit le logiciel utilisé s'il peut y apporter des modifications.

Organisation du service propreté environnement et impact de l'évolution du nombre de filières de tri des déchets : Avec l'ajout dans l'ensemble des secréta

riats de boîtes pour le recyclage des papiers, leur charge de travail s'est considérablement alourdie. Le poids des boîtes et le fait que certaines soient en carton n'aide pas à la manutention. La Direction voit avec le prestataire qui collecte ces déchets quelle solution peut être apportée. Nous proposons de mettre sous les boîtes, afin de les faire glisser, des supports en inox qui les mettraient à hauteur des rolls. Resterait le problème au niveau de la cour technique, mais cela arrangerait déjà la moitié du problème. Nous évoquons aussi la responsable N+1 qui n'a pas toujours une façon respectueuse de parler aux agents, et pas qu'au ménage. Un peu de bienveillance serait la bienvenue.

Difficultés d'utilisation des appareils Dextro : Depuis que les appareils ont été changés, de nombreuses difficultés concernant l'utilisation ou le fonctionnement de ces appareils nous ont été remonté. Il semblerait que les formations distillées aux agents soient insuffisantes, une perte d'informations a lieu. Par exemple : obligation de scanner l'étiquette du patient avant de faire un dextro et si impossibilité, il existe une manipulation à faire non connue par tous. Et contrairement à une rumeur qui circule, ce n'est pas la pharmacie qui va récupérer la gestion des résultats de Dextros.

Déclaration d'accident de travail : Nous avons été alerté par des collègues à qui il était demandé de faire signer sa déclaration d'AT par l'encadrement. La Direction ne nous a pas informé de la validation de cette procédure. Pour rappel, vous avez 48H pour établir votre déclaration d'Accident de Travail et en **AUCUN CAS** l'encadrement n'a à la signer. Une fois votre déclaration remise au bureau du personnel, il est par contre recommandé d'en avertir votre encadrement. Cela évitera les pressions exercées de certaines responsables envers les agents.



AU REVOIR

Nous venons d'apprendre le départ de la Directrice de la QUARIS pour le CH de Meulan (et Poissy également dans un premier temps). Le DRH nous a aussi annoncé son départ pour la fin de l'année, et celui de la coordinatrice des soins est programmé pour l'été prochain. Nous ne sommes pas déçus de ces départs. La nouvelle DRH, Mme Sinquin, arrive de l'hôpital de Meulan.

DÉCRETS

Décrets n° 2022-1206 et 1207 du 31 août 2022 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique hospitalière.

Il y a depuis le 1er septembre une modification du nombre et de la durée de certains échelons de certains grades et des modalités d'avancement. Cela concerne les animateurs, moniteurs-éducateurs, aides-soignants et auxiliaires de puériculture de la fonction publique hospitalière. Les indices bruts sont augmentés pour les 4 premiers échelons de la classe normale. Le passage d'un échelon à l'autre se fait en une année au lieu de deux. Il y a une fusion des 2 premiers échelons de la classe supérieure. Certains échelons n'ont pas la reprise d'ancienneté, faisant ainsi perdre du temps dans la carrière de chacun·e. Nous vous invitons à consulter ces décrets pour vérifier l'évolution de vos indice et échelon.

LE SAVIEZ-VOUS ?

L'article 6 du décret 2002-9 qui régit le temps de travail dans la Fonction Publique Hospitalière stipule qu'entre chaque journée de travail "Les agents bénéficient d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum." Il n'est donc pas possible pour l'encadrement d'imposer à des agents de revenir sur leur temps/jours de repos pour assister à des réunions ou des "formations obligatoires" par exemples. Elles doivent être programmées sur du temps de travail. Pour les collègues de nuit, la règle est la même. Soit l'encadrement déplace une nuit sans toutefois faire revenir l'agent dans la journée qui suit ou précède sa nuit, soit il supprime une nuit au bénéfice de cette formation. L'agent en repos n'est pas, par principe, à la disposition de son employeur et peut librement vaquer à ses occupations personnelles. Il n'a ainsi aucune obligation de répondre aux sollicitations de ce dernier et il n'est donc pas possible de lui imposer une présence à une réunion de travail alors qu'il n'est pas en service. Chacun·e a droit au respect de sa vie privé. Si toutefois l'agent accepte de venir à cette formation/réunion, l'agent doit récupérer ce temps ainsi que le temps de trajet aller-retour.

PROCHAINES INSTANCES

CTE (Comité Technique d'Etablissement) : 20 octobre

CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) : 24 novembre

CAPL (Commission Administrative Paritaire Locale) : 1er décembre

CTE : 15 décembre

Nous vous rappelons que les élections professionnelles pour renouveler vos représentant·es du personnel auront lieu le 8 décembre. Nous avons demandé à la DRH de déplacer la date des CAPL afin de nous permettre de les préparer dans les meilleures conditions pour assurer votre défense. Refus de la Direction, qui montre une fois de plus qu'elle n'a que faire de votre situation.