

VIRUS

Le journal qui s'attrape

Pour ne pas
perdre le Nord,
orientez-vous
vers SUD

Février
2025

N° 157

Le journal de la section syndicale



du Centre Hospitalier de Versailles

SUD : Solidaires – Unitaires - Démocratiques

Union
syndicale
Solidaires

ÉDITO :

Ce numéro aborde via le CSE le versement de primes sur deux sujets. La Direction veut manier la carotte et le bâton en nous faisant miroiter des primes versées une fois dans l'année en reconnaissance de notre engagement. Ce n'est pas de cela dont nous avons besoin. Nous voulons de véritables augmentations de salaires et améliorations de nos conditions de travail. C'est là-dessus que nous devons nous battre, toutes ensemble et pas chacun·e dans son coin. Et arrêtons de nous battre pour des primes qui ne comptent pas pour la retraite. Une véritable augmentation de salaire, avec un SMIC à 1900€ net et 400€ d'augmentation de salaire pour toutes est le minimum que nous puissions réclamer. Et cette augmentation de salaire peut justement faire un appel d'air pour faire revenir des soignant·e·s vers l'hôpital public. Plus de monde donc moins de pénibilité avec un salaire à la hauteur de notre utilité sociale, voilà ce vers quoi nous devons tendre.

SOMMAIRE :

- Page 2 : Ambiance ambiance !
- Pages 2 à 3 : CSE extraordinaire du 13 février
- Page 3 : Confidentialité des données
personnelles
- Page 3 : Ratios soignant·e·s/soigné·e·s
- Page 4 : Tract 8 mars

Nous joindre ou adhérer :

Section SUD Santé Sociaux CHV

177 Rue de Versailles

78150 Le Chesnay - Rocquencourt

☎ **Mignot** : 01 39 63 80 59

☎ **Richaud** : 01 39 63 91 00

@ : sud.chv@ght78sud.fr

Syndicat Départemental

☎ **Département** : 06 49 65 61 58

@ : sudsantesociaux78@gmail.com

Internet : solidaires78.org



SUD Santé Sociaux CH Versailles

SUD Santé Sociaux 78

Ambiance ambiance !



Propos racistes, agissements sexistes, insultes, intimidations, menaces et autres dérives comportementales se font jour depuis quelques temps. Est-ce la parole qui se libère ou une multiplication de ces situations, difficile de se prononcer. Toujours est-il que ces comportements sont inacceptables. La charge de travail et le stress ne peuvent tout expliquer. Les victimes, choquées, intimidées et/ou apeurées, ne se sentent pas à l'aise pour relater les faits. Sachez que vous n'êtes pas responsables des dérives des autres et que vous ne devez pas garder ce poids pour vous. Ce n'est pas à vous de vous rendre malade, mais à l'auteur ou l'autrice des faits de se sentir mal. Nous ne pouvons que vous recommander de vous libérer en vous tournant vers :

- ⇒ votre encadrement
- ⇒ la médecine du travail (poste 8959 ou [sst.chv@ght78sud.fr](mailto:ss.t.chv@ght78sud.fr))
- ⇒ la psychologue du travail (poste 9573 ou nmanson@ght78sud.fr)
- ⇒ les référent·e·s harcèlement à l'adresse mail suivante : harcèlement.chv@ght78sud.fr
- ⇒ la Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Condition de Travail (F3SCT poste 9283 ou secretariatF3SCT@ght78sud.fr)

Ne restez pas isolé·e avec votre mal-être, des professionnel·le·s sont là pour recueillir votre parole et vous écouter. Vous pouvez également solliciter les associations ou syndicats suivants :

- ⇒ Fédération nationale Solidarité Femmes au 3919 (24h/24 7J/7)
- ⇒ AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) 01 45 84 24 24 ou contact@avft.org.
- ⇒ Maison CALYPSO 06 07 33 14 10 ou maisoncalypso@hopitaux-plaisir.fr.
- ⇒ SOS Racisme 01 40 35 36 55 ou servicejuridique@sos-racisme.org. D'autres associations existent.
- ⇒ Syndicats du CH Versailles : SUD Santé Sociaux (poste 8059 ou sud.chv@ght78sud.fr), SMPS (poste 8269 ou smps.chv@ght78sud.fr), CGT (poste 9039 ou cgt.chv@ght78sud.fr), FO (poste 8581 ou fo.chv@ght78sud.fr) ou la CFDT (poste 8580 ou cfdt.chv@ght78sud.fr)

CSE Extraordinaire du 13 février 2025

Avis relatif aux modalités d'utilisation de la prime d'engagement collectif dans le cadre de la politique de recrutement et de fidélisation : Cette année, la prime d'engagement collectif, dont le montant dédié est de 100 000€ pour 2025, est détournée de son sens originel. Pour rappel, cette prime est dédiée aux professionnel·le·s qui travaillent sur des projets favorisant la qualité du service rendu et la pertinence des activités au sein de l'hôpital. L'idée de la Direction est d'utiliser cette enveloppe afin d'attirer de nouveaux professionnels en leur versant 500€ brut au recrutement et 700€ brut au bout d'un an. Prime dédiée au recrutement des infirmier·e·s, IBODE, IADE, Puéricultrices et Manipulateurs Radio. Nous sommes opposé·e·s à cette réorientation de crédit car rien ne garanti que ces agents resteront. De plus, quid de ceux qui ont 10, 20 ou 30 ans d'ancienneté, qui font tourner l'hôpital, qui n'ont plus à démontrer leur investissement et leur fidélité envers l'établissement. Les refontes de grilles salariales font que les nouveaux touchent presque autant que ceux qui ont environ 10 ans d'ancienneté, cette prime va leur permettre in fine de gagner plus. Cela va accentuer les tensions dans les services car c'est un sujet sensible. Nous appuyons le fait qu'il faille absolument travailler sur l'amélioration des conditions de travail, principal sujet de fidélisation. Vote : Pour 3 (SMPS syndicat des cadres), Abstention 1 (FO), Contre 8 (SUD et CGT)

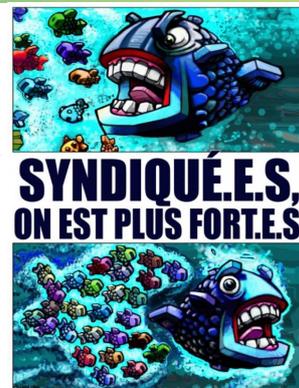
Avis relatif aux modalités de répartition de la prime de service : Pour la énième fois, la Direction nous présente une nouvelle modalité de répartition sur la prime de service. Cette fois-ci, c'est sur le surplus du reliquat, estimé à 15 000€. Le reliquat, kezaço ? C'est la part retirée aux agents en arrêt maladie puis redistribuée aux autres. Ce surplus de reliquat est le reflet de l'augmentation du nombre d'arrêt maladie par rapport à l'année précédente. La Direction veut le destiner à ceux qui ont :

- dû faire l'intérim d'un·e collègue pendant une durée plus longue qu'à l'accoutumé (comprenez qui pourra) et qu'il a donc fait preuve d'une disponibilité ou d'un engagement particulièrement remarquable.
- Implication particulière dans des projets structurants pour l'établissement, participant ainsi à l'amélioration du service rendu aux patient·e·s et aux usager·e·s et à la réalisation du projet d'établissement (critère initial de la prime d'engagement collectif).
- Réalisation de missions supplémentaires par rapport à ce qui est requis dans le cadre de sa fiche de poste ou de son grade (par exemple s'il y a l'atteinte d'un niveau "expert" dans le cadre de l'entretien annuel).

La Direction n'a pas la main pour attribuer une répartition différente entre les agents, et ses jeux de mots sur le respect de la réglementation ne font pas illusion. Nous faisons remarquer que les parents solos, parents d'enfants handicapés ou dans l'impossibilité de réaliser ces fameux "efforts" risquent d'être pénalisés. La DRH répond que sur le plan privé cela ne la regardait pas mais que sur le plan professionnel elle le prendrait en compte et qu'il n'y a pas de critères bien définis pour l'engagement particulièrement remarquable. C'est au cas par cas, donc à la tête du client, comme les évaluations pour les promotions de grade. Pour le Directeur, il s'agit de donner à l'encadrement un levier de management... Pour nous il n'est pas possible de valoriser des agents sur des critères complètement subjectifs. Vote : Pour 3 (SMPS), Abstention 2 (CGT), Contre 7 (SUD et FO).

Confidentialité des données personnelles

Nous avons appris, une fois de plus, qu'un cadre s'était octroyé le droit d'aller récupérer le numéro de téléphone d'un agent, et cela de manière irrégulière et contre la volonté de l'agent. Nous rappelons donc, une fois de plus, que le numéro de téléphone, le mail et l'adresse personnelle sont des données à caractères personnelles et que l'encadrement n'a pas le droit ni de les collecter, ni de les utiliser. Nous rappelons que l'article 226-18 du code pénal prévoit que *le fait de collecter des données à caractère personnel par un moyen frauduleux, déloyal ou illicite est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende*. Nous avons alerté la DRH sur ce point et au vu de la gravité des faits, demandé une sanction envers la cadre concernée. A bon entendeur.



Ratios soignant·e·s/Soigné·e·s

Ce 23 janvier 2025 a été marqué par l'adoption d'une loi généralisant des ratios soignant·e·s-soigné·e·s dans toutes les spécialités de médecine et de chirurgie de la Fonction Publique Hospitalière. En fixant "dans le marbre" un nombre minimum de professionnels paramédicaux exerçant "au lit du malade", c'est à la fois une promesse de meilleures prises en charge pour les patient·e·s et de meilleures conditions de travail pour les professionnels. Sur le principe, on est d'accord, c'est positif. Pour autant, les promesses non tenues des mesures Ségur nous ont appris qu'il vaut mieux se méfier. D'autant plus que cette loi comporte à la base de nombreuses lacunes. Nuance importante voir essentielle, ces ratios ne sont pas des "ratios de sécurité" comme dans les services de réanimation, mais des "ratios de qualité". Explications : Les services de réanimation sont définis par des "ratios de sécurité" en deçà desquels il n'est pas possible de "descendre". Si le ratio n'est pas respecté, des lits doivent obligatoirement être fermés. Les ratios préconisés dans cette loi sont dits "ratios de qualité". Aucune conséquence ou obligation si le ratio n'est pas respecté (au bout de 3 jours consécutifs de ratios non pourvus, un signalement à l'ARS sera effectué ... mais aucune suite n'est prévue). La date de mise en œuvre de ce dispositif promis pour 2027... est déjà repoussée après 2029... en 2030, 2050 ? Allez, mesdames, messieurs des gouvernements... encore un effort.

Lutte des femmes : Continuons le combat

Les femmes ont toujours lutté pour obtenir les mêmes droits que les hommes. Dès 1789, elles sont dans la rue, à se battre. C'est d'ailleurs à la Révolution Française qu'apparaît le premier collage féministe sur les murs des rues. En 1871, lors de la Commune de Paris, elles sont sur les barricades auprès des hommes à en découdre pour avoir plus de droits. Egalité salariale, droit au divorce... Cependant, la première manifestation vraiment féministe, nommée "l'enterrement du droit des femmes" remonte au 14 juillet 1881. C'est Hubertine AUCLAIR qui en prend la tête pour déposer une gerbe funéraire sous l'Arc de Triomphe.

Dans la presse, les femmes n'ont pas le droit de cité. C'est donc sous des pseudos masculins qu'elles écrivent leurs articles. Aurore DUPIN (George SAND), Marie D'AGOULT (Daniel STERN), Juliette ADAM (Paul VASILI et Charles DE MAUREL) ont ainsi lutté jusqu'au début du 20e siècle avant que les femmes ne puissent enfin écrire sous leur vrai nom.

Jusqu'à la fin de la 1ère guerre mondiale, l'avortement est interdit mais toléré. La tolérance cessera ensuite afin de "repeupler la France". Du Macron avant l'heure. Durant cette période, celles qui souhaitaient avorter avaient recours à des cintres, des aiguilles à tricoter, des queues de persil, des stylos ou objets métalliques souple, des pompes à vélo... Engendrant des douleurs atroces et des dégâts parfois irréversibles. Interdiction qui durera jusqu'en 1975 puisqu'autorisée par la loi portée par Simone VEIL, faisant suite aux nombreux combats menés par les femmes. Nous fêtons cette année les 50 ans de cette loi. Et pour ceux qui pensent qu'un retour en arrière est impossible, il n'y a qu'à regarder ce qui se passe actuellement aux Etats-Unis par exemple.

Pour ravir ces Messieurs, les femmes devront porter un corset afin de mettre en avant une poitrine généreuse avec une taille de guêpe. Lasse de n'être considérée que comme des objets sexuels, une Française aura la belle idée de couper le corset sous la poitrine afin de se défaire de cette étreinte et des conséquences sur le corps (fractures de côtes, problèmes rénaux, descente d'organes...). Le soutien gorge naitra quelques années plus tard.

L'habit toujours, le pantalon n'a été autorisé aux femmes que dans les années 60. Au début du 20e siècle, le préfet de police de Paris, Louis LEPINE, déclarait en 1904 "Il faut refuser aux femmes le port du pantalon, elles en perdraient tout attrait sexuel aux yeux des hommes". Il faudra attendre 1976 pour voir une députée, Alice SAUNIER-SEÏTE, porter un pantalon dans l'hémicycle. Et Jacques CHIRAC de déclarer "Elle dégrade la fonction et l'image de la France".

En 2017, une étude américaine a démontré que les poches des vêtements féminins (vestes, manteaux, pantalons) sont plus petites que celles des vêtements masculins. Et oui, l'image de l'homme qui est le maître du foyer conjugal et qui tient les finances du foyer est tenace. DIOR disait en 1954 "Les hommes ont des poches pour y mettre des choses, les femmes pour la décoration".

La Fonction Publique Hospitalière (FPH) est la plus féminisée, mais aussi la plus mal payée (source INSEE). Le temps des bonnes-sœurs est révolu. Ni bonne, ni nonne, ni conne. Alors puisque les hommes ont décidé de faire de la santé un marché comme un autre, réclamons d'être payées dignement, et mettons fin à cette injustice qu'est l'écart salarial femmes/hommes. A travail égal, salaire égal. Car ne nous trompons pas, dans certaines classes de la société, l'image de la femme est toujours reléguée au second plan.

Si beaucoup de choses paraissent normales aujourd'hui, c'est à force de luttes que nous avons pu l'obtenir. Ne baissons pas les bras et continuons à nous battre pour ce qui nous semble juste à nous les femmes.

Alors le 8 mars, toutes dans la rue pour continuer nos combats

Infos tirées de l'excellent livre "Guns and roses les objets des luttes féministes" de Mathilde LARRERE aux Editions du détour.