

## LA STRATEGIE DE L'EVITEMENT

Mercredi 29, nous avons eu une nouvelle audioconférence avec les membres de la direction. Cela n'a pas donné grand-chose. On s'était préparé, avec des questions qui devaient induire des réponses courtes, à base de oui ou non, on voulait des chiffres. Ils nous ont submergés de mots inutiles.

On souhaitait, principalement, connaître le Plan de Continuité de l'Activité de Ville-Evrard, dans cette période COVID. Ce PCA est un document obligatoire, permettant d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour l'hôpital. Il détermine quels sont les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail. Il

permet de manager les équipes pour assurer la continuité du service. Il recense, aussi, les agents dont la santé est source de vulnérabilité et la manière de les gérer. Bref, on voulait mieux comprendre le cheminement des décisions prises, et analyser les dysfonctionnements relevés, notamment, par les agents sur le terrain. On voulait, aussi, débrouiller cette histoire d'ASA « équipe réserve », et savoir si le flou de son application, de plus en plus restrictive, était une stratégie ou une incompétence. Pourquoi, alors que des soignants étaient en « réserve » et opérationnels, si besoin, a-t-on fait appel à du personnel de province ? Y avait-il une menace sur la continuité des soins ? Est-elle toujours d'actualité (voir l'article du 3 mai dans « La Montagne » signalant l'arrivée de 5 soignants venant de Corrèze pour répondre à « l'appel au secours », sic !, envoyé par Ville-Evrard dans la France entière !!) ? La réponse a été évasive (« PCA de 2009, ça vous va ? ! »), culpabilisatrice (« l'équipe de direction travaille, elle, jour et nuit, à des choses urgentes »)... A suivre.

Le reste a été du même tonneau. SUD s'est inquiété des conditions de travail, et de la sécurité des agents ayant des pathologies chroniques, alors que le virus sera encore là après le déconfinement. La direction a répondu qu'elle étudierait chaque cas avec le médecin du travail. Sauf, que sur VE, nous n'avons plus de médecin du travail ! La direction a rebondi sur la difficulté de recruter dans ce genre de métier (faut aimer !). Pourtant elle « fait des efforts en ce sens depuis plusieurs an-

nées »... Dérivation judicieuse pour ne pas répondre à notre question initiale, sans doute dérangeante.

A notre demande de gratuité de la crèche, pour tous les agents pendant la crise, comme à l'APHP, la direction a utilisé la technique du ping-pong. Mme ALBERT : « nous, on fait des repas gratuits ». SUD : « eux aussi ». La direction : « pour tout le monde ? »... Rassurez-vous, la fin de cet échange inutile, s'est conclu par un non méprisant !



SUD réclame des thermomètres frontaux depuis le début de la crise, demande d'autant plus prégnante qu'il y a une pénurie d'embouts sur ceux utilisés à V-E. « 50 sont en commande, mais là aussi il y a

pénurie et les délais sont longs »... Ah bon ! Amazon (de non droit) vous les livre en une semaine.

Question infos, sachez que :

- Les pavillons « tampons » vont disparaître. Les patients-entrants seront testés systématiquement à leur arrivée, dans leur UHTP. Le pavillon COVID, sur ORION (si vous changez 3 lettres à COVID, ça fait ORION !), va perdre un moment ;
- La prime d'attractivité, pour les rares agents concernés, sera versée fin juin (SUD a recueilli plusieurs centaines de signatures sur une pétition demandant qu'elle soit attribuée à tout le personnel) ;
- Le taxi, aux frais de V-E, c'est fini. Venez en train Corail (pour respecter la barrière !) ;
- Pour la prime/promesse de 1500€, on attend un texte qui en dessinera les contours. Tout le monde doit y avoir droit. Sinon, ça ruera dans les grands cars au sein du monde hospitalier.

Points G :

Un bon point au G15 qui s'est acheté un thermomètre frontal plutôt que d'attendre la Saint-Glinglin ;

Un mauvais point au G13. Toutes les ASA y sont refusées. De plus, l'encadrement demande aux agents de l'UHTP, de rester en effectif minimum les W-E et jours fériés. Déstructuration du planning, perte de salaire, prise de RTT « obligatoire », voilà un secteur qui sait motiver son personnel dans l'optique d'une deuxième vague COVID 19 (ça n'est pas bien) !!