



## CHATEAU DE NEUVILLE NON A UN MANAGEMENT PATHOGENE !

# Salarié.e.s maltraité.e.s Résidents en danger

Depuis des mois, des convocations et pressions envers la DS et les élus CSE sont le quotidien de la direction. 2 mesures de licenciements ont été notifiées à des représentantes du personnel. Une victoire pour celles-ci, car cela été retoqué par l'inspection du travail pour des motifs non réels et sérieux. La poursuite des différentes formes d'intimidations continue pour chaque salarié qui ose utiliser son droit d'expression sur ses conditions de travail et il est menacé par des mesures de sanctions disciplinaires.

La diminution des effectifs soignants depuis le début de la crise sanitaire Covid est fréquente. Exemple : une IDE seule à des moments de la journée pour la prise en charge de 94 résidents !

Cet été une infirmière a fait 8 jours d'affilés avec des journées en 12h.

Que fait-on de la sécurité des résidents et des soignants ?

Les interpellations des soignants-es ont pour motivation d'améliorer les conditions de travail, afin d'accompagner dignement les résidents.

Le dialogue social est inexistant, ce qui amène la direction à prendre des décisions sans concertation et au mépris des règles de déontologie, du respect des salariés et de leurs élus CSE. Des courriers recommandés sont parvenus au domicile des infirmiers le 22 décembre pour leur notifier un changement d'organisation au 3 janvier !!!

Le planning présenté met en évidence des insuffisances, principalement en termes de répartition du temps soignant IDE qui n'est pas en adéquation avec une *organisation sécurisée pour les résidents et sécurisante pour les soignants* ; en plus, cela a pour conséquence de ne pas favoriser le *développement d'une démarche qualité* au sein de l'établissement qui, à ce jour, est inexistante.

« *Tout cela semble être un film qui n'en finit pas* », a reconnu le premier ministre Jean Castex au moment de décrire une « situation sanitaire extrêmement tendue ». **Mais pour les soignants-es, c'est un cauchemar qui n'en finit pas.**

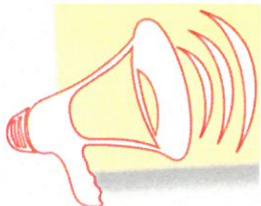
Déjà les conditions de travail en EHPAD sont déplorables pour la prise en charge de nos aînés : manque d'effectifs bien avant la crise sanitaire .... Le virus OMICRON en circulation ne fait qu'accentuer la sinistralité de ce secteur du grand âge. Les salariés sont soumis à des pressions voir des attitudes d'harcèlements de leur direction. Chaque jour, une soignante témoigne des intimidations de la part de sa direction car elle/il revendique l'amélioration de leurs conditions de travail afin d'accompagner les résidents des EHPAD

***Et au lieu de se concentrer sur la sécurité des résidents et les salarié.e.s, la Direction du Château de Neuville veut mettre en place violement une réorganisation de soins sans concertation des instances légales.***

**Nous n'acceptons pas une réorganisation non concertée qui vient aggraver la sécurité des soins et malmener la vie privée des soignants.**

**Si aucune négociation immédiate n'est actée avant le 31 décembre 2021, nous faisons appel à une grève illimitée à compter du 3 janvier 2022 - 7H**

Les IDE et AS du Château de Neuville soutenues par l'USD CGT Santé et Action sociale 95  
26 rue Francis Combe 95000 Cergy



**EHPAD : un business juteux au détriment  
d'une bonne prise en charge des résident.e.s  
et des conditions de travail des salarié.e.s**

# EXIGE NS

- 300€ d'augmentation pour TOUS
- augmentation de la prime du dimanche de 50€
- paiement des heures supplémentaires
- versement de la prime gouvernementale « indemnité inflation » de 100€ à verser sur décembre 2021 !!

## Débridons le CSE définitivement !!

### ► Des effectifs en adéquation avec le nombre de résidents :

- Mise en place d'une étude RPS réclamé depuis des mois,
- la réorganisation des plannings infirmiers est nulle et non avenue,
- stop aux récupérations imposées,
- les congés doivent être pris dans l'année civile ( et non cumulés depuis 2018, 2019, etc...),
- les contrats pro sont en apprentissage et ne doivent pas occuper un poste à temps plein !
- recrutement d'ASH, soit 1 ASH par unité et par jour + 1 ASH pour les parties communes (postes non remplacés pendant la crise sanitaire, passant de 10 ASH à 5 !)
- un accès à la formation choisie et qualifiante (et non imposée) et sur les formations réglementaires -comme le prévoit la loi – formation incendie 1 x an/ AFGSU x 2 ans)
- remplacements systématiques des absents par des vacataires ou intérimaires,
- stop à la précarité, embauche en CDI

### ► Des conditions de travail dignes :

- réhabilitation de la salle de pause pour un vrai temps de repos,
- nettoyage des vestiaires et des sanitaires des salarié.e.s,
- des tenues en nombre suffisant pour toutes les catégories professionnelles, et un accès à la lingerie quotidiennement,

***La négociation prévoira qu'il n'y ait aucune représaille pour fait de grève***

***(art L.2511 – 1 du Code du travail)***