

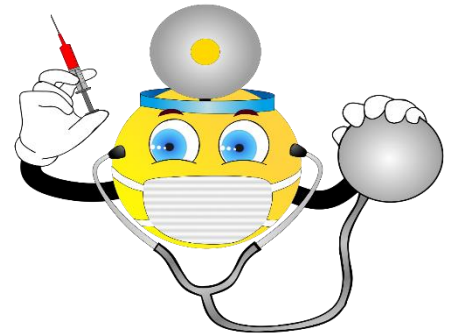


## VACCINATION

### **Position de l'UNSA HCC sur la vaccination...**

Certains d'entre vous s'interrogent sur le silence de l'UNSA quant à la vaccination obligatoire et se demandent à quoi nous servons !

Avant de répondre, d'abord un premier constat.



Avant les annonces du Président de la République, plus de 60% du personnel de l'établissement étaient déjà vaccinés... sans contrainte. Aujourd'hui, l'obligation vaccinale nous a portés à 79%...

Comme dans la sphère privée, les avis et positions divergent au sein de l'établissement. Il y a les anti- et les pro-vaccin.

Chacune des deux catégories développe ses propres motivations et ses « infaillibles » arguments qui justifieraient de prendre position pour l'un ou pour l'autre.

Le tout, souvent avec talent, enthousiasme et ferveur.

Le syndicat UNSA des HCC ne déroge pas à cette réalité et les membres qui la composent, génèrent les mêmes contradictions que partout ailleurs.



C'est pour cette raison que nous avons pris la décision de ne pas prendre parti pour l'un ou pour l'autre. Chacun a le droit d'avoir sa propre opinion sur le sujet et notre syndicat n'a pas vocation à se positionner là-dessus.

Pour autant, nous contestons fermement la façon dont cette « obligation vaccinale » nous aura été imposée, sans parler des conséquences dramatiquement scandaleuses pour les agents qui n'opteraient pas pour le vaccin...

Par contre, ce sur quoi nous sommes cependant unanimement d'accord au sein de l'UNSA, c'est de tenter d'accompagner les exigences relevant de cette obligation, dans l'intérêt exclusif et unique du personnel.

- ✚ Ce que nous avons obtenu, c'est la possibilité d'inscrire sur Octime le temps de vaccination s'il se trouve en dehors des heures de travail (personnel de nuit et de jour).
- ✚ Ce que nous avons obtenu, contrairement à ce qu'avait indiqué la Direction, c'est la possibilité de bénéficier d'une « Autorisation Spéciale d'Absence » si à la suite du vaccin, vous avez des effets secondaires (le jour et le lendemain de la vaccination).
- ✚ Ce que nous avons obtenu, c'est la possibilité d'une reconnaissance en accident de travail des effets secondaires de la vaccination qui vont au-delà des 24 heures.

Ce qui reste en cours de négociation concerne

- ✚ La mise en place d'une tolérance dans l'application du pass sanitaire.
- ✚ La mise en place pratique du bénéfice de jours de repos ou de congés avant toute suspension.
- ✚ A compter du 15 septembre, une bienveillance (financière, organisationnelle...) de l'Administration à l'égard des personnels sollicités pour compenser d'éventuelles absences de collègues non vaccinés.