



Message from the President

Our Miracle on the Hudson

For years, our Union and its members have been telling hospital management that the way to achieve patient safety and satisfaction is through PROPER STAFFING.

For years the hospital has denied what has clearly been the problem. In a prior, what I call "town hall meeting", an employee made a statement about how poor staffing affects poor patient satisfaction scores. A member of the management team stood up and said "absolutely not!" Human Resources continuously told us that poor staffing was not the problem.

How much money has the hospital spent to educate its employees on how to smile! Remember all the "Studer" training they spent so much money on to increase our patient scores! How well did that work out!

Then OUR MIRACLE happened. In February's "town hall" meeting (which I attended), Bruce Markowitz, in his address, finally acknowledged that poor staffing was a part of the patient satisfaction problem and that they would be working on increasing staffing.

I raised my hand to thank Bruce and management for finally acknowledging what we the employees have been trying to tell them for years. He retorted that he was highly offended by what I said. After the meeting he told me that he could not admit to us that poor staffing was the problem. He said he did not want it to be used as an excuse.

We, the employees, are not stupid. We knew management was purposely not admitting the truth of the problem. We know it all comes down to \$\$\$\$\$! A hospital is a business. It is no longer a family that takes care of the sick. It hasn't been for quite some time.

Now that we are owned by HUMC Meridian, money has become available to allocate to improving staffing.

Human Resources has informed us that it will be looking at all the departments to see where there is a need for better staffing. So far 69 CNA and 70 RN positions have been posted. Other departments are soon to follow.

So let us rejoice in OUR MIRACLE! Our patients can now be safe and satisfied. Our employees will be safe, less stressed, and better able to give quality patient care. Of course, with a SMILE!

Hallelujah!!!

YOUR NEGOTIATING TEAM

I would like to welcome our 2016 Negotiation Team:

- Sylvia Flores-Housekeeping
- Mylleni Ramos PCT ER
- Stanley Daniel-Physical Therapy
- Lourdes Rodriguez - Laboratory
- Joe Dale - Radiology
- Nancy Martell - CNA ICU
- Sharon Fisher - RN Maternal Child

- John McCausland - RN ER
- Michele Burlington - Respiratory
- Richard Halfacre - Staff Rep
- Joel Brooks - Lead Negotiator

These brave souls will be representing all of our members in the upcoming negotiations.

To prepare for bargaining with Hackensack Meridian, we have already been through one negotiations training with one more to follow.

Our HPAE Staff Reps Richard Halfacre and Joel Brooks, along with the negotiating team, have been formulating the proposals. This is a very hard process since we have three different bargaining units - RN/Prof, LPN/Tech, and Service/Maintenance - and there are many issues and concerns.

On Wednesday, March 29th, we held a membership meeting at the Homewood Suites where the team presented most of the proposals to our members.

With our members' support we can move forward to negotiations and getting a great contract!

Michele Burlington, President
HPAE Local 5030

Never give up

After many years of advocating for improved staffing, we finally are being heard by the Hackensack Palisades administration. Recently many positions were posted, including Nurses and Nurse Assistants for different units. Approximately 120 positions in all were posted.

All these open positions were a result of many complaints and short staffing forms that employees filled out. All these short staffing forms demonstrated to management that staff were and still working in very poor staffing conditions. In the last couple weeks we have been at crisis staffing levels in all units.

All during this time, the staffing committee was fighting to make sure that we work in a safe environment and don't put in risk any patients. All these new positions will help to ensure better conditions in the hospital and I am sure patients will have better quality care. Don't forget that we still have short staffing in other areas. We believe that the administration needs to open positions in other areas as well.

Finally, it is important to mention that administration must have a strategy to retain the new employees. In the past, employees who were hired then left the hospital. Does the administration understand the reason why?

Nancy Martell
Staffing committee
Grievance Chair

HPAE Local 5030 CAT Team meeting, March 20, 2017



Contract Negotiations is Coming!

Our three year contract expires on the 31st of May. Our last contract gave us many improvements, including pay increases, improved health benefits and increased staffing in several units. We worked hard to obtain the gains we won in our last bargaining round. It is now time to do it again.

The contract will only be great if all our membership makes this our focus. We must commit our time and efforts to obtain the best deal possible. We must be prepared to stand strong, unified and in solidarity to reach this goal. You must be ready to make sacrifices. To GET you must GIVE! We must be ready to strike if needed. Here are some steps we can take to be prepared.

- First, save your tax refund, put it away in the bank. Be financially prepared if we need to strike.
- Next, sign the petition for a fair contract. Let management know we are united in our task.
- Attend all union meetings. Learn what we are up against. Please attend a negotiation session. We do not negotiate behind closed doors. They are afraid of us in numbers.
- Agree to assist the Contract Action Team with getting accurate information to the membership. Hand out fliers to your co-workers.

Mathew tells the Parable of the ten bridesmaids in his Gospel. The story teaches us to be responsible for yourself and to live by the consequences of your actions. The five bridesmaids that were lazy and unprepared were left with nothing. The five that were prepared received exactly what they wanted.

Recently, our own Palisades found itself like the five unprepared bridesmaids. It took management a long time to realize that our Press-Gainey scores were so low because there was no staff to realistically achieve happy and safe patient outcomes. Now we are in a race to hire nurses and nursing assistants. Do you think the persons responsible for this debauchery have a future at Palisades?

Finally, I ask all to have courage. Courage is almost a contradiction in terms: it means a strong desire to live, taking the form of readiness to die. WE must stand together, united and willing to sacrifice if needed to obtain the greatest contract for all of us.

John McCausland

When You Leave Palisades Medical Center.... What Benefits Do You Have From the HPAE Retiree Medical Trust?

Full-time and part-time employees participate in the HPAE Retiree Medical Trust. What are the benefits from being in the Trust?

There are two types of benefits in our plan, depending on how long you have participated in the Trust.

For members who aren't in the plan very long (less than 5 years) and thus don't have a lot of money contributed, there is a **"limited beneficiary"** benefit. When the member is eligible to access the benefit, they can get reimbursements equal to the amount of money which they (and/or the employer) contributed. They will submit reimbursement claims to the Fund office until they have nothing left in their account. If someone has a couple of big bills, say \$2000 for a surgery co-insurance and \$1000 for dental work, that money will be useful, but the limitation of this type of benefit is that once the member's account goes to \$0, they have no money left, even if they have used up the money in one year. They will have used up all of their reimbursement benefits.

For members who have 5 or more years in the plan, they are eligible as a **"regular beneficiary"** for a monthly reimbursement benefit for life which rolls over in any month the benefit is not used. While the monthly amount may be relatively small if you're retiring with 7 or 8 years in the plan, it's actually more financially lucrative than the lump sum benefit. Your monthly reimbursement amount is based, in part, on applying a 6% interest rate to all of the contributions that have been made, whether by an employee and/or an employer. As a result, a regular beneficiary gets back in just less than 7 years an amount of reimbursements equal to what has been contributed and then keeps on having a monthly reimbursement benefit for the rest of their life.

In that sense, the benefits for the regular beneficiary is more like a monthly pension, which typically can't be used to pay off big bills, but does provide the retiree with secure, added income. A regular beneficiary could use their reimbursement benefit, for example, to pay part of their monthly health insurance premium for a Medicare supplement plan or pay part of Medicare B monthly costs.

If you have a big bill, say \$500 for an eye glass exam and lenses, you will be fully reimbursed but over a period of time. In this case, you would submit your reimbursement claim for the \$500 bill, and the fund would pay you your monthly reimbursement amount each month (e.g. \$50 per month) for ten months until the total amount of the bill was covered.

More information on our Retiree Medical Trust can be found on the HPAE website at <http://www.hpae.org/wp-content/uploads/2016/06/RMT-FAQ-June-2016-1.pdf> and at <http://www.hpae.org/wp-content/uploads/2016/06/FAQAnnualParticipantStatement.pdf>

To find out about the benefits you are eligible for and how to access the benefits, please call **Tara Carter at 201-947-8000**. She works at Benserco, the company that administers the Trust.

MORTGAGE
The Union Plus mortgage program makes buying or refinancing a home easy for you and your children.

CAR RENTAL
Up to 25% discount on car rental deals with Avis, Budget, Hertz, Dollar, Thrifty & Payless.

Four Ways to Save

AT&T WIRELESS
The only national unionized wireless provider. 15% savings for union members on the monthly service charge of qualified plans.

CREDIT CARD
Several credit card choices, all with competitive rates and U.S.-based customer service, designed to meet the needs of union members.

*Available only to current members of qualified AFT-CIO member unions, other authorized subsidiaries associated with eligible unions and other operating organizations with a qualifying agreement. Must provide acceptable proof of union membership such as a membership card from your local union, a copy of the document from the National Labor Relations Board or the State Fair Labor Practices Board and a document in which the member is represented. Offer contingent upon state verification of union membership status. Discount subject to agreement between Union Plus and AFT-CIO and may be terminated, changed or discontinued without notice. Discount applies only to recurring monthly service charge of qualified rates and does not cover taxes, surcharges, fees, penalties and other charges. The program is available only to members of the AFT-CIO. For all AFT-CIO plans, savings apply to monthly plan charge of plans with \$20 or more, not to additional monthly fees, service charges. Additional restrictions apply. See page 10 of the AFT-CIO member eligibility guidelines and visit www.unionplus.org for more details. Applies after verification of an eligible credit line. May not be combined with other savings programs. See www.unionplus.org for a complete list of AFT-CIO member unions.

**Certain restrictions, limitations, and qualifications apply to these grants. Additional information and eligibility criteria can be obtained at www.unionplus.org/benefits. Credit approval required. Terms and conditions apply. The Union Plus Credit Cards are issued by Capital One N.A., licensed by the National Automated Clearing House Association. Capital One N.A. is not responsible for the contents of this message unless you affirm other than your production or content. The National Labor Union is a registered trademark of Benserco Industrial Insurance.

Visit unionplus.org/aftbenefits

Mensaje del Presidente

Nuestro milagro en el Hudson

Durante años el sindicato y sus miembros le han dicho a la gerencia del hospital que el modo de lograr la satisfacción y la seguridad de los pacientes es contar con el PERSONAL ADECUADO.

Durante años el hospital ha negado lo que, claramente, era el problema. En una reunión anterior, que yo llamo "asamblea pública", un empleado hizo un comentario acerca de cómo una dotación de personal deficiente afecta el índice de satisfacción de los pacientes. Un miembro del equipo de la gerencia se puso de pie y dijo: "¡De ninguna manera!". El Departamento de Recursos Humanos manifestó varias veces al sindicato que ese no era el problema.

¡Cuánto dinero gastó el hospital para capacitar a sus empleados en cómo deben sonreír! Recuerden la capacitación "Studer" en la que gastaron tanto dinero para aumentar la puntuación de los pacientes. ¡Qué bien resultó eso!

Luego sucedió NUESTRO MILAGRO. En la "asamblea pública" de febrero (a la que asistí), Bruce Markowitz, en su discurso, finalmente reconoció que contar con un personal deficiente era parte del problema de satisfacción de los pacientes y que trabajarían en aumentar el personal.

Levanté la mano para agradecerles a Bruce y a la gerencia por, finalmente, reconocer lo que nosotros, los empleados, intentamos manifestarles durante años. Él me contestó que se sentía muy ofendido por lo que le dije. Después de la reunión me dijo que no podía admitir que la dotación de personal deficiente era el problema. A lo que le dije "que entonces nos estuvieron mintiendo", y dijo que no quería que se usara eso como una excusa.

Los empleados no somos estúpidos. Sabíamos que la gerencia no admitía la realidad del problema intencionalmente. ¡Sabemos que todo es cuestión de dinero! El hospital es un negocio. Ya no es una familia que se ocupa de los enfermos. No lo ha sido durante mucho tiempo.

Ahora que pertenecemos a HUMC Meridian, hay dinero disponible para invertir en mejorar la dotación de personal.

El Departamento de Recursos Humanos informó al sindicato que evaluará todos los departamentos para determinar dónde existe la necesidad de mejorar la dotación de personal. Hasta ahora, se han publicado 69 puestos de auxiliar de enfermería certificado (CNA) y 70 de enfermero certificado (RN). Pronto se incluirán otros departamentos.

¡Disfrutemos de NUESTRO MILAGRO! Nuestros pacientes pueden ahora estar seguros y satisfechos. Nuestros empleados estarán seguros, menos estresados y podrán brindar una mejor atención de calidad al paciente. Por supuesto... ¡con una SONRISA!

¡Aleluya!

Me gustaría presentarles al Equipo de negociación de 2016:

- Sylvia Flores, Limpieza
- Mylleni Ramos, Técnico de atención al paciente de la Sala de Emergencias (PCT ER)
- Stanley Daniel, Fisioterapia
- Lourdes Rodriguez, Laboratorio
- Joe Dale, Radiología
- Nancy Martell, Asistente de enfermería diplomada de la Unidad de Cuidados Intensivos (CNA ICU)
- Sharon Fisher, Enfermera diplomada (RN) de la Unidad Materno-Infantil
- John McCausland, Enfermero diplomado (RN) de la Sala de Emergencias (RN ER)
- Michele Burlington, Respiratorio
- Richard Halfacre, Representante de personal
- Joel Brooks, Jefe de negociaciones

Estas valientes almas representarán a todos nuestros afiliados en las próximas negociaciones.

A fin de prepararnos para las paritarias con Hackensack Meridian, ya hemos realizado una capacitación en negociaciones colectivas y tenemos previsto la realización de otra.

Nuestros representantes de personal de HPAAE, Richard Halfacre y Joel Brooks, junto con el equipo de negociación, han estado formulando propuestas. Se trata de un proceso sumamente arduo, dado que contamos con tres unidades de negociación diferentes, personal de enfermería diplomado (registered nurse, RN)/ Profesionales, personal enfermería práctico (licensed practical nurse, LPN)/Técnicos y Servicio/Mantenimiento, y hay muchos asuntos e inquietudes por tratar.

El miércoles 29 de marzo, habrá una reunión de afiliados en Homewood Suites, donde el equipo presentará las propuestas, a fin de que los afiliados las aprueben mediante votación.

Una vez obtenida la aprobación de nuestros afiliados, podemos proseguir con las negociaciones y obtener un gran convenio colectivo.

Michele Burlington, presidente

Rendirse jamás

Después de defender durante muchos años la necesidad de contar con un personal mejorado, finalmente la administración de Hackensack Palisades nos está escuchando. Recientemente, se publicaron muchas vacantes, incluidos los cargos de personal de enfermería y auxiliares de enfermería para diferentes unidades. Aproximadamente, se publicaron 120 vacantes.

Todas estas vacantes fueron el resultado de muchas quejas y de breves formularios para la contratación de personal que los empleados completaron. Todos estos formularios le demostraron a la gerencia que el personal estaba trabajando, y aún continúa haciéndolo, con una dotación de personal sumamente escasa. En las últimas semanas, tuvimos graves problemas para dotar de personal a todas las unidades.

Durante todo este tiempo, el comité de personal luchó para asegurarse de que trabajemos en un ambiente seguro y que no pongamos en riesgo a los pacientes. Todos estos cargos nuevos ayudarán a asegurar mejores condiciones en el hospital, y estoy seguro de que los pacientes tendrán una mejor calidad de atención. No se olviden de que aún estamos escasos de personal en otras áreas. Consideramos que la administración también debe generar más puestos en otras áreas.

Finalmente, cabe mencionar que la administración debe tener una estrategia para retener a los nuevos empleados. En el pasado, los empleados contratados abandonaron el hospital. ¿Comprende la administración el motivo de esto?

Nancy Martell
Comité de personal
Directora de quejas



110 Kinderkamack Road
Emerson, NJ 07630
Phone: 201-262-5005

Address Service Requested

 facebook.com/hpaeaft

Al abandonar Palisades Medical Center... ¿qué beneficios obtiene del Fideicomiso médico para jubilados de HPAE?

Los empleados de jornada completa y jornada parcial participan en el Fideicomiso médico para jubilados de HPAE (HPAE Retiree Medical Trust). ¿Qué beneficios se obtienen por participar en el Fideicomiso?

Nuestro plan cuenta con dos tipos de beneficios, según la antigüedad de la participación en el Fideicomiso.

Para los miembros que hace poco que participan (menos de 5 años) y, por lo tanto, no hay contribuido mucho dinero, hay un beneficio de “**beneficiario limitado**”. Cuando un miembro es elegible para acceder al beneficio, puede obtener reembolsos equivalentes a la cantidad de dinero que haya contribuido, ya sea a título personal o a través del empleador. Deberá presentar reclamaciones de reembolso a la oficina del Fondo hasta agotar el dinero de su cuenta. Si alguien tiene facturas de gran cuantía, por ejemplo, una factura de \$2000 en concepto de coseguro de cirugía y una factura de \$1000 por un trabajo dental, dicho dinero será útil. La limitación de este tipo de beneficio es que una vez que la cuenta del miembro llega a \$0, se queda sin dinero, lo que puede ocurrir en el transcurso de solo un año. Habrá agotado todos los beneficios de reembolso.

En el caso de los miembros con una antigüedad de 5 años o más en el plan, son elegibles en carácter de “**beneficiario regular**” para obtener un beneficio de reembolso mensual de por vida que se traslada de un mes a otro cuando no se usa el beneficio. Si bien el monto mensual puede ser relativamente bajo si una persona se jubila con 7 u 8 años en el plan, de hecho, es más lucrativo en términos económicos que el beneficio de suma única. La cantidad del reembolso mensual se determina, en parte, aplicando una tasa de interés del 6 % a todas las contribuciones realizadas, ya sea por el empleado o el empleador. Como resultado, en solo menos de 7 años, el beneficiario regular obtiene reembolsos equivalentes al dinero contribuido y, luego, se siguen obteniendo beneficios de reembolso mensuales de por vida.

En este sentido, los beneficios para el beneficiario regular se asemejan a una pensión mensual que, por lo general, no pueden utilizarse para pagar facturas grandes, pero brindan al jubilado ingresos adicionales seguros. Un beneficiario regular podría usar el beneficio de los reembolsos, por ejemplo, para pagar parte de la prima del seguro médico mensual de un plan complementario de Medicare, o bien para pagar los costos mensuales de la Parte B de Medicare.

Si tiene una factura alta, por ejemplo, de \$500 por un examen de anteojos y lentes, se le reembolsará el total, pero con el transcurso del tiempo. En este caso, deberá presentar la reclamación del reembolso correspondiente a la factura de \$500, y el Fondo le pagará todos los meses el monto del reembolso mensual (p. ej., \$50 por mes) durante diez meses hasta cubrir el monto total de la factura.

Para obtener más información sobre nuestro Fideicomiso médico para jubilados, ingrese en el sitio web de HPAE: <http://www.hpae.org/wp-content/uploads/2016/06/RMT-FAQ-June-2016-1.pdf> y <http://www.hpae.org/wp-content/uploads/2016/06/FAQAnnualParticipantStatement.pdf>
Para obtener información sobre los beneficios que le corresponden y cómo acceder a ellos, llame a **Tara Carter al 201-947-8000**. Trabaja en Benserco, la compañía que administra el Fideicomiso.

¡Se aproximan las negociaciones del convenio colectivo!

Nuestro convenio colectivo de tres años finaliza el 31 de mayo. Nuestro último convenio nos otorgó muchas mejoras, entre ellas, aumentos de sueldo, mejora en los beneficios de salud y mayor cantidad de personal en diversas unidades. Trabajamos duro para obtener estos logros en la última ronda de negociaciones. Es hora de volver a hacerlo.

De la única manera que vamos a poder lograr un excelente convenio es si todos los afiliados aúnan sus fuerzas. Debemos comprometer nuestro tiempo y dedicación para obtener el mejor acuerdo posible. Debemos prepararnos para mantenernos fuertes, unidos y solidarios para alcanzar este objetivo. Debe estar listo para hacer sacrificios. ¡Para RECIBIR, hay que DAR! Debemos estar listos para recurrir a la huelga si fuera necesario. A continuación, indicamos algunas medidas que podemos adoptar para prepararnos.

- Primero, ahorre el reembolso de impuestos, guárdelo en el banco. Esté económicamente preparado en caso de que debamos recurrir a la huelga.
- Luego, firme la petición para obtener un convenio justo. Hagámosle saber a la gerencia que estamos unidos en nuestra misión.
- Asista a todas las asambleas sindicales. Sepa a qué debemos atenernos. Asista a una sesión de negociación. No negociamos a puertas cerradas. Nos temen si somos multitud.
- Acepte ayudar al Equipo de acción contractual con la provisión de información precisa a los afiliados. Reparta volantes a sus compañeros de trabajo.

En el Evangelio según San Mateo, se cuenta la parábola de las diez vírgenes. La historia nos enseña a ser responsables y a hacernos cargo de las consecuencias de nuestros actos. Las cinco vírgenes que eran necias y no estaban preparadas se quedaron sin nada. Las cinco vírgenes que estaban preparadas recibieron exactamente lo que querían.

Recientemente, nuestros propios afiliados de Palisades se encontraron en la misma situación que las cinco vírgenes no preparadas. Le llevó mucho tiempo a la gerencia darse cuenta de que los sumamente bajos puntajes de Press-Gainey se debían a la falta de personal para lograr, en términos reales, resultados de pacientes felices y seguros. Ahora, nos encontramos en una carrera para contratar personal de enfermería y auxiliares de enfermería. ¿Piensa que las personas responsables de este desenfreno tienen un futuro en Palisades?

Finalmente, les pido a todos que tengan coraje. La definición de coraje es, de por sí, contradictoria: significa tener un fuerte deseo de vivir, que adopta la forma de preparación para la muerte. DEBEMOS permanecer juntos, unidos y estar dispuestos a realizar sacrificios si fuera necesario para lograr el mejor convenio para todos nosotros.

John McCausland