

10 ANS DE SUD AU CHU, P. 2 ; LE DÉFICIT IMAGINAIRE DU CHU, P. 3 ; RESTRUCTURATIONS : LE CHU AU RÉGIME GREC, P. 4-5 ; « DIALOGUE SOCIAL », TRAVAIL EN 12 HEURES ET SECRÉTARIAT MÉDICAUX, P. 6 ; ACTUALITÉ JURIDIQUE, P. 7 ; LE PETIT COIN DE L'AUSTÉRITÉ EN FRANCE, P. 8



BIFI Sud

n°32

Juin 2013

Le journal à base d'agents actifs

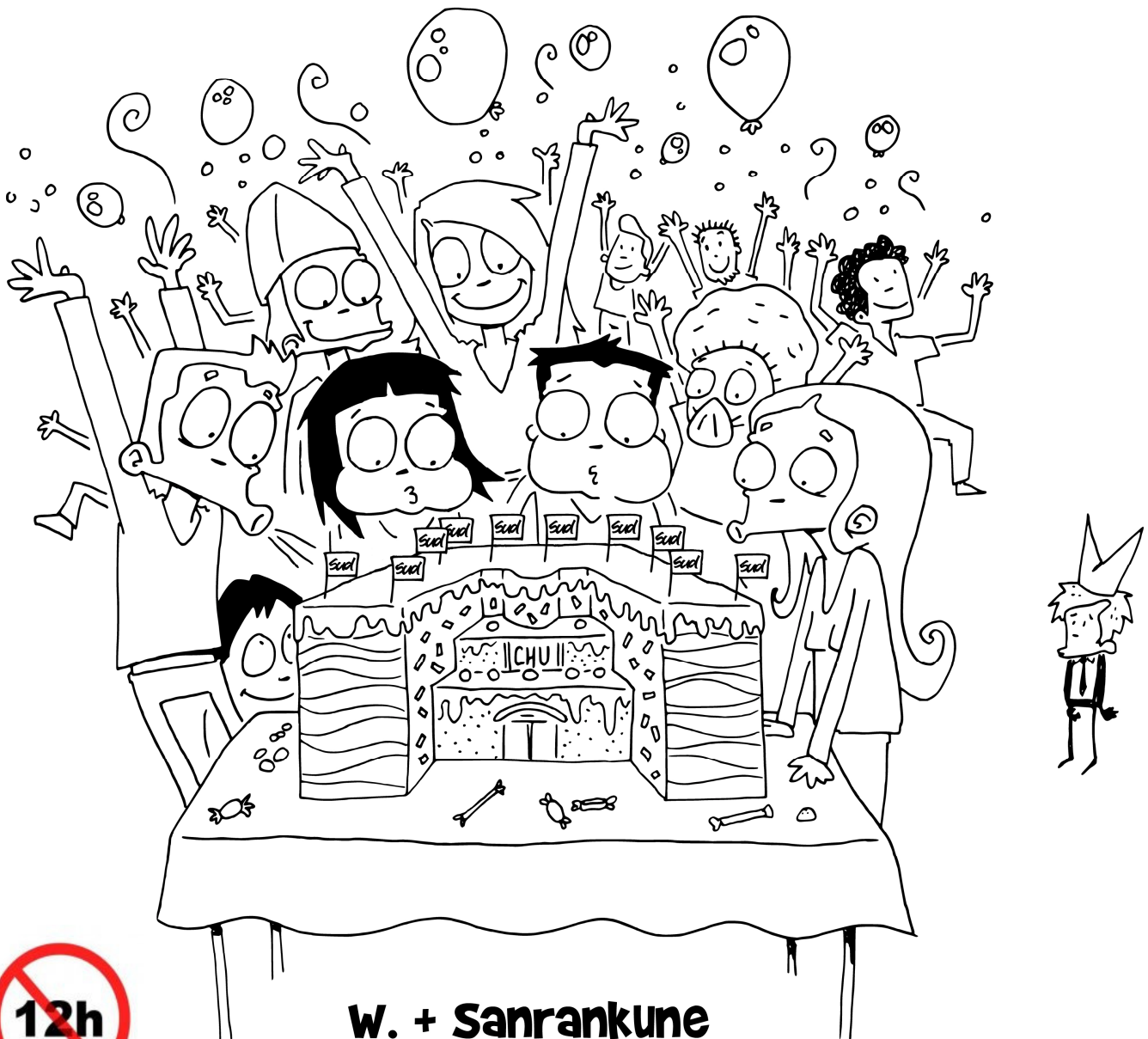
syndicat SUD Santé Sociaux

Bâtiment des écoles

poste 83734 ou 02-99-28-37-34

syndicat.sud@chu-rennes.fr

SUD au CHU ? 10 ans Déjà !



W. + Sanrankune

Ce numéro n'a pas été
réalisé en travaillant
en 12 heures



A B O N N E Z V O U S C E S T G R A T U I T

SUD au CHU : 10 ans déjà !

En juin 2003, la section syndicale Sud santé-sociaux du CHU de Rennes se créait, issue d'un désaccord de positionnement entre des militants CFDT et leur fédération sur la réforme des retraites de 2003 (mise en place de la décôte, allongement des durées de cotisation,...). Les futurs militants SUD désapprouvaient le soutien de la centrale CFDT à la réforme. Née du regroupement de ces militants et aussi de non syndiqués, la section syndicale du CHU verra le jour 6 mois avant le scrutin des élections professionnelles dans la Fonction Publique Hospitalière, ou elle sera élue première ex-æquo avec la CGT. En octobre 2011, Sud deviendra la première organisation syndicale du CHU de Rennes grâce au soutien et la confiance que vous nous accordez depuis toutes ces années.



Ensemble, nous sommes impliqués dans les luttes, dans les actions locales, pour le maintien des 5 RTT et la sauvegarde des 100 emplois de contractuels, contre la généralisation des 12 heures, les ordres paramédicaux (infirmiers, kiné,...), la mise en place de la balance horaire et de AGHIR, le choix d'un bail emphytéotique pour la construction du BMT-HC, les restructurations des services mettant à mal les conditions de travail du personnel, le passage en 10h00 au lieu de 8h00 dans les blocs opératoires, l'ouverture du CUR en sous effectif, les rappels à domicile sur les journées de repos, la stagiairisation des contractuels. SUD a porté et obtenu des garanties qui font avancer nos droits collectifs et individuels (procédure d'accompagnement lors des entretiens professionnels, procédure pour la mise en place des concours...) Par notre communication, (BifiSud, site Internet, Heure d'Information Syndicale, formations syndicales...), nous continuons de maintenir la pression au niveau de nos hiérarchies par l'information.

Nous avons lutté et luttons au niveau national pour défendre nos conquêtes sociales (retraite, réduction du temps de travail, service public de santé, sécurité sociale, Code du Travail...). Nous revendiquons un passage aux 32h/semaine, une sécurité sociale à 100%, pas de salaire inférieur à 1700€. Le partage des richesses en faveur des travailleurs qui les créent rééquilibrera la balance pour garantir des améliorations pour tous! Aujourd'hui, dans un contexte social des plus difficiles, nous continuons à lutter et revendiquer d'autres alternatives, car ensemble nous continuons à défendre notre vision de l'hôpital public et de l'accès au soins pour tous.

Sous prétexte de contraintes budgétaire artificiellement créées, les ARS et les Directions, tentent de nous manipuler, de nous diviser pour que nous acceptions l'inacceptable. Ce combat que nous menons localement depuis 10 années à vos côtés, nous allons le continuer ensemble. Par un syndicalisme différent, nous mettons la démocratie au cœur de notre démarche. Nous ne faisons rien à la place des personnels mais toujours avec eux et continuerons à rechercher l'unité syndicale tant qu'elle est possible.

Plus que jamais, nous devons continuer de dénoncer les manipulations, les mensonges, les malaises engendrés par les nouveaux managements auprès de nos collègues avec parfois des conséquences dramatiques. L'individualisation que nous avons vu se mettre en place pendant cette période, a bien pour but de casser le collectif.

Notre démarche est tout autre, nous devons maintenir le collectif, dans nos secteurs et dans la société. Les glissements de tâches, de compétences, visent à « produire du soin » au coût le plus bas possible, au mépris des conséquences sociales et juridiques, pour les patients et le personnel du CHU.

Toujours plus motivés et solidaires, ensemble construisons notre outil de travail, celui que nous voulons, celui qui fera que chacun trouve sa place, travaille avec les autres et soigne la population sans distinctions.

Formation syndicale « connaître Sud »

Jeudi 6 juin, le syndicat départemental Sud santé sociaux d'Ille et Vilaine a organisé une formation syndicale à destination des personnels du sanitaire, social et médico-social du secteur privé et public.

94 personnes, adhérentes et non adhérentes, ont assisté à cette formation. Les origines du syndicalisme, la création de Sud et ses valeurs, les revendications de Sud, la mise en place des nouveaux managements, les salaires et les cotisations sociales, la place de l'union syndicale Solidaires dans notre syndicalisme, les enjeux et les actions à mener dans les semaines à venir (emplois, retraites, salaires, temps de travail), tels ont été les sujets abordés au cours de cette journée.

Fort de cette réussite et de l'engouement suscité au terme de cette journée d'échange, nous sommes encore plus convaincus, que l'axe de la formation syndicale que nous développons depuis maintenant plusieurs années, reste un des moyens de contre information efficace, face au discours rampant des médias, qui nous rabachent sans cesse que « Il n'y a pas d'alternative » (Margaret Thatcher « There is no alternative » TINA).

LE DEFICIT IMAGINAIRE DU CHU

« Quand on veut tuer son chien... »

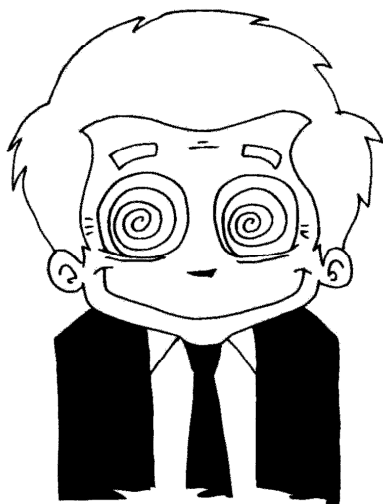
Le Conseil de Surveillance était appelé à délibérer sur le compte financier 2012 (en quelque sorte le budget réalisé final) et à se réjouir d'un « excédent budgétaire » de 9,6 millions d'€. Ce « bénéfice » transcrit en langage financier le coût de la dégradation violente et continue des conditions de travail. Il n'y a donc vraiment pas de quoi faire la fête !

De toute manière, ces 9 millions « n'existent pas », dit le Directeur Général en CTE, et « nous serons de toute façon encore en déficit en 2013... ». C'est donc reparti pour un tour du petit vélo sans fin de l'austérité, qui roule en boucle, sans cesse s'auto-alimentant et s'auto-justifiant.



10 MILLIONS DE BÉNÉFICE AU CHU : LA DIRECTION REMET LES PENPULES À L'HEURE

Ces 10 millions n'existent pas, vous allez continuer à en Bayer !



W. + Sanrankune

Depuis des années, on justifie tous les « plans de retour à l'équilibre », toutes les suppressions de poste, toutes les organisations de travail épuisantes, par la nécessité de combler le déficit « effrayant » du CHU : 23 millions d'€... enfin, jusqu'à aujourd'hui ! En effet, sous la contrainte de nouvelles règles d'écriture budgétaire, la Direction vient de retrouver 15 millions d'€, provisionnés discrètement à droite et à gauche. Cette dissimulation, pour laquelle le CHU de Nantes vient aussi de se faire épingleur, a gonflé artificiellement aux yeux du personnel médical et non médical, l'épouvantail du déficit de plus de la moitié de sa taille réelle !

Devant le Conseil de surveillance, SUD a donc encore une fois dénoncé la manipulation débutée avec l'introduction de la T2A, de ses tarifs de misère et des nouvelles normes budgétaires. Le but n'était pas d'assainir la situation des hôpitaux mais bien de les faire apparaître comme « en déficit » pour y justifier l'application de politiques drastiques d'austérité comme au CHU de Rennes ainsi le ralentissement des carrières et des progressions salariales (800 000€ par an), les 100 postes de contractuels supprimés en 2009 par la suppression de 5 RTT, les 80 postes supprimés ces 3 dernières années par le non remplacement des départs en retraite et l'institutionnalisation des glissements de tâche... sans compter la multiplication des horaires en 12 heures, en 10 heures, le management du personnel par la manipulation et la crainte...

Pour nous, hospitaliers, 2013 doit marquer la fin du discours culpabilisant du déficit, de la dette, et sonner le début de la mobilisation et de la reconquête de notre modèle français de service public hospitalier !

E-learning : formation virtuelle, efficacité virtuelle !

SUD a demandé à la Direction d'expliquer en CTE quelle est la politique du CHU en matière d'e-learning, et quelles formations sont concernées.

Profitant que le CHU soit apparemment encore en phase de test cette année, SUD a demandé que rien ne soit enclenché avant que le CHSCT ait pu donner son avis sur l'impact sur les conditions de travail.

En effet, pour SUD, l'e-learning présente d'importants écueils. Outre le fait que nous ne soyons pas tous égaux devant l'outil informatique (goût, formation, équipement personnel), la Direction est plus que floue sur la manière dont elle compte dégager le temps de travail nécessaire aux agents pour utiliser les plates-formes.

Au final, il y a un grand risque que nous soyons obligés de nous former sur notre temps personnel devant l'ordinateur de la maison

Formation continue sacrifiée au CHU



W. Sanrankune

LE CHU « AU REGIME GREC »



C'est la crise, et même si le gouvernement actuel clame haut et fort qu'il n'y a pas d'austérité en France, juste du « sérieux budgétaire », c'est bien une politique de réduction drastique des services publics qui se perpétue dans la droite ligne du gouvernement précédent. Pour preuve, la Direction du CHU de Rennes, en bon petit soldat, a réussi en un an à dégager un bénéfice de 10 millions d'Euros sur le dos des salariés. Mais, ne nous emballons pas trop vite, le Directeur Général nous apprend que « ces dix millions n'existent pas ». Les 180 Équivalents Temps Plein (minimum !) supprimés depuis son arrivée, eux, sont bien réels !

Mais cette Direction veut encore mieux faire ! La preuve par les restructurations en cours et par la violence du management.

Restructurations et mutualisations ne sont pas synonymes d'amélioration !

Le Pôle Locomoteur va être restructuré au niveau du 5^{ème} étage du Bloc Pontchaillou. Malgré nos questions, la Direction reste floue sur le nombre final de lits et de postes à l'issue de l'opération. Et quand c'est flou, c'est qu'il y a un loup ! Il est encore de lutter contre un énième déménagement et pour de bonnes conditions de travail dégradées, mobilisons-nous pour exiger les postes et les moyens dont les équipes ont besoin pour travailler correctement. Portons ensemble nos revendications par tous les moyens possibles.

Même musique pour **l'ORL et l'ophtalmo** : la Direction veut transformer dix lits d'hospitalisation conventionnelle en lits d'hôpital de semaine Résultat : 2,5 postes disparaîtraient dans l'opération, la Direction se frotte les mains ! Mais, alors que les Urgences manquent cruellement de lits d'aval, c'est autant de possibilités de transferts de patients qui seraient perdues le week-end. Ces lits doivent rester en hospitalisation conventionnelle, avec le personnel qui va avec !

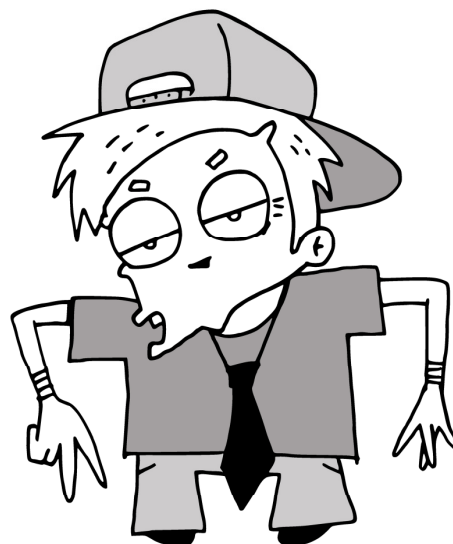
En **gériatrie**, la promesse du DG de maintenir « une filière gériatrique forte au CHU » ne résiste pas à l'épreuve des faits. La Direction ne se contente pas des 55 lits d'EHPAD offerts au Pôle St Héliier. C'est la **médecine aiguë** qui est menacée, à l'occasion de son déménagement prochain vers l'actuel service Leriche à Pontchaillou. A l'issue de ce transfert, ce sont 10 lits qui disparaissent (30 lits seulement sont possibles à Leriche, alors qu'il en existe actuellement 40 à la Tauvrais). Devinette : les effectifs seront-ils revus à la baisse ?

Mais ce n'est pas encore assez ! Les travaux de désenfumage de la Tauvrais vont entraîner le déménagement du SSR vers l'ex-maternité de l'Hôtel Dieu. En raison des capacités d'accueil de 30 lits à l'Hôtel Dieu, ce seraient forcément encore 10 lits de moins pour la gériatrie publique. Pour la Direction, Opération « enfumage » réussie, avec 75 lits en moins au total ! Qu'est ce que ça aurait été si le CHU s'était désengagé de la gériatrie ! Une heure d'info intersyndicale a été organisée le 6 mai dernier à l'Hôtel Dieu pour faire le point avec les collègues.

Avec autant de lits potentiels d'aval en moins pour les Urgences, le **CUR** flambant neuf n'est pas près d'être désengorgé. La Direction doit mettre en place les 30 postes supplémentaires, préconisés par le CHS- CT, pour que les services du CUR fonctionnent dans des conditions de travail et de prise en charge décentes ! Une bien meilleure idée que celle de vouloir diminuer les effectifs en fonction des saisons, comme la Direction semble vouloir s'orienter...

PERSEPECTIVES 2013 AU CHU : GRAND DIRECTEUR MALADE

**J'Balance un slam Pour les
tarifs qui Baissent, Pour
les Charges qui augmentent
l'activité qui stagne...**



W. + Sanrankune

La restructuration **des blocs opératoires du CHU** s'est faite au détriment de l'emploi et des conditions de Travail : Passage à la journée de 10 heures, et augmentation du nombre de salles d'opérations en fonctionnement au CUR à effectif constant ! SUD dénonce une insécurité au travail dans les blocs opératoires et les salles de réveil provoquée par cette nouvelle organisation, imposé par la Direction. SUD et les professionnels exerçant dans les blocs opératoires revendiquent depuis mai 2012 : le retour à la journée en 8 heures ; le remplacement des astreintes à domicile par des postes de garde sur place ; retour à 4 salles d'opération au CUR, et non 5, comme prévu ; respect du temps de repas...

L'une des restructurations les plus graves qu'a vécu le CHU ces dernières années est celle du **Service de Remplacement de jour**, maintenant complétée par celle du **Service de Remplacement de nuit**. En théorie dispatchés dans des pools de pôle, les postes de l'ex SDR de jour sont en fait directement intégrés dans les cycles de travail dans le cadre d'un système pervers d'auto-remplacement, symbolisé par les fameux « O ». Du coup, la pose des congés annuels s'est rigidifiée à l'extrême. Plus moyen de poser des CA sans faire d'échanges, sans aucune garantie du respect des congés posés. Quant aux remplacements d'été, la DRH a inversé la logique antérieure : au lieu de recueillir les besoins et de recruter en conséquence, elle impose aux pôles le nombre de mensualités. A eux de se débrouiller pour que ça passe! Dites-nous ce dont vous avez besoin, nous vous apprendrons à vous en passer ! Le droit à congé des agents est ainsi sacrifié! Quant aux collègues titulaires du pool de nuit, la direction les pousse à postuler sur des emplois fixes, afin de les remplacer par des contrats précaires, plus flexibles, donc moins chers !!

La Direction projette également de passer les services administratifs à la moulinette de l'austérité. Petit rappel, 1 adjoint administratif sur 5 est un précaire au CHU ! **Le Bureau des Entrées** est dans le collimateur, avec pour objectif la suppression de 15 ETP. Pour cela, la Direction se livre à un joli tour de passe-passe en mutualisant les postes du Bureau des Entrées des consultations externes avec ceux des secrétaires médicales dans chaque pôle. Ces postes administratifs seraient définitivement perdus pour un Bureau des Entrées de plus en plus réduit à peau de chagrin, tandis que la mutualisation permettra un gain en ETP par l'auto-remplacement et les dépassements de fonction organisés.

Rappelons tout de même que le déficit qui justifie ces suppressions d'emploi... n'existait pas !!! (voir notre article sur le Conseil de surveillance). Alors organisons pour refuser ces reculs et récupérer tous ces postes !!!

LES RAVAGES INATTENDUS DE LA TÉLÉRÉALITÉ.



Allô, c'est la Crise et vous demandez des créations de Postes ? Non mais allô, quoi ?

W. + Sanrankune

Concours au CHU :

SUD fait gagner des garanties aux agents.

SUD a porté et fait voter en CTE une fiche récapitulant les droits des agents et les points à respecter pour garantir l'égalité d'accès de tous aux concours, ainsi que la neutralité du jury et des sujets.

Cette fiche sera désormais accessible dans le guide RH sur l'intranet, et affiché sur les panneaux d'annonce des concours.

Si vous constatez que des concours ne respectent pas ces principes, contactez nous !

LA RÉMUNÉRATION AU MÉRITE, C'EST RELATIF !

Mais c'est quoi une Bonne infirmière ?

Bah tu vois, la mauvaise infirmière, Bon, elle prend la seringue, tu vois, et elle pique... mais c'est une mauvaise infirmière... alors que la Bonne, eh Bin, elle prend sa seringue, hein, mais Bon, elle, elle pique, tu vois, mais... euh, c'est une Bonne infirmière, quoi...



W. + Sanrankune

Comité Technique d'Etablissement (CTE) du 6 mai 2013 : La Direction se fiche du monde, et du personnel en particulier !

Début avril, alors qu'il est question de la mise en place d'une nouvelle organisation de travail en ORL/OPH (évolution programmée de l'activité, du nombre de lits et impact sur les effectifs), le syndicat SUD fait poser un point d'info sur ce sujet à l'ordre du jour du CTE du 6 mai 2013.

Depuis, la Direction a bien fait les choses : Mise en place effective d'une nouvelle organisation de travail en ORL/OPH sans le passage préalable et obligatoire en Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHS-CT) pour consultation et avis des représentants du personnel sur cette réorganisation du travail. Et encore mieux, passage en force, transformation d'une info en point soumis au vote, sans concertation avec le secrétaire du CTE, sans consultation du CHSCT, et alors que la réorganisation ORL/OPH est déjà mise en place !!!

Comme l'écrit le Directeur Général dans ses actions prioritaires pour 2013, ...« Le portage du projet social reste tributaire des possibilités de dialogue social. » ...Force est de constater encore une fois que le bon fonctionnement des instances du personnel non médical et le respect des bonnes règles de démocratie ne font pas partie des priorités en matière de dialogue social au CHU de Rennes.

Au-delà de l'entrave à l'exercice du droit syndical, c'est le personnel qui est malmené et humilié.

Par des semblants de concertation et de consultation du personnel, qui cachent en réalité des choix de management sans concession pour l'humain et uniquement sur des référentiels comptables, la Direction continue sa marche en avant au mépris des salariés. Une marche en avant qui mène le CHU droit dans le mur si la Direction ne modifie pas son cap, notamment en matière de gestion inhumaine des ressources humaines au CHU.

Pour SUD, face à cela, réagissons collectivement, pour rétablir le rapport de force nécessaires entre le personnel et la Direction.



La gestion des lits et du personnel à la « p'tite semaine »

Un congrès, un arrêt maladie d'un médecin ou d'un agent ? La solution miracle de la DG : fermer des lits, voire un service entier. Conséquence, le personnel est obligé de pointer ou d'aller travailler dans d'autres services. Si c'est pas de la flexibilité !!! Quant à la continuité du service public...

Les 12h en pédiatrie

Un an après la mise en place des 12h et un questionnaire d'auto satisfaction circule dans les équipes. L'objectif évident de cette « enquête » permettra à l'encadrement et la Direction de se dédouaner de ses responsabilités !!

En attendant c'est l'emploi qui est détruit et la santé du personnel qui est mise à mal avec l'alternance jour nuit en prime !!

Les 12 h en maternité

Autre stratégie managériale mais même punition pour le personnel : l'encadrement a fait appel à des volontaires AS/AP, ce qui suggère de sa part, une acceptation totale des risques liés aux 12 heures. Objectif, une future généralisation des 12h pour les AS/AP sur tout le pôle. Mais hélas moins de volontaires pour travailler de nuit en 12h entraîne des glissements des personnels de jours pour assurer les nuits. L'alternance jour/nuit sera la seule solution avec les dégâts que l'on connaît sur la santé.

N'OUBLIONS PAS QUE LE PASSAGE EN 12H SUPPRIME DES POSTES ET C'EST POUR-QUOI LA DIRECTION MET CES HORAIRES EN PLACE.

Secrétariats médicaux :

L'exploitation comme mot d'ordre !!

Du travail de catégorie B... payé en catégorie C !

De nombreux Adjointes Administratives du CHU de Rennes sont affectés sur des postes de secrétaires médicales. Elles effectuent exactement les mêmes tâches que leurs collègues de catégorie B, mais avec des salaires de catégorie C. Le nombre dérisoire de postes proposés aux concours ne leur permet pas de pouvoir obtenir le grade correspondant au poste qu'elles occupent quotidiennement.

SUD a organisé avec ces agents le 30 mai dernier une Heure d'Information Syndicale pour bâtir une plate-forme de revendications. Ensemble, nous exigeons que la Direction mette en place un plan de régularisation totale de la situation (concours, liste d'aptitude et examen professionnel) pour permettre à ces collègues d'être stagiaires sur leurs poste.

SUD le rappelle : A qualification égale, salaire égal ! La Direction ne doit pas se cacher derrière de pseudo-contraintes budgétaires pour exploiter nos collègues à bas coût ! Le mouvement est lancé, plus d'infos dans nos prochains numéros !

Prime des secrétaires médicales et heures supplémentaires : halte à l'arnaque !!!

L'IFTS touchée par les secrétaires médicales dès le 8e échelon est, contrairement à ce que prétend la direction, parfaitement compatible avec l'indemnisation ou la récupération des heures supplémentaires (IHTS) : « Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, prévues au titre du présent décret, sont exclusives de toute autre indemnité de même nature à l'exception des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires. » (Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, art. 5) Ne nous laissons pas contraindre au bénévolat, **déclarons nos heures supplémentaires et demandons des créations de poste !!!**

Bon à savoir !

Congés maternité et RTT

Depuis 2012, pour faire des économies, le gouvernement avait inscrit dans la loi que les « congés pour raison de santé » ne généraient pas de RTT. Depuis, le ministère a tout de même apporté cette précision : les congés maternité ne sont pas des congés pour raison de santé et à ce titre génèrent des RTT ! Si vous êtes congé maternité, vérifiez donc votre balance horaire à votre retour au travail.

Cela représente, à temps plein... 5 jours de RTT !



Congés maladie et report des congés annuels

La circulaire est enfin sortie ! Désormais, les congés annuels n'ayant pu être pris durant l'année en raison d'arrêts maladie bénéficient d'un report automatique à l'année suivante, et plus seulement uniquement sur le mois de janvier.

Un salarié n'a pas à rembourser les contraventions !

selon la justice, un salarié n'a pas à rembourser à son patron le coût des excès de vitesse ou des contraventions au stationnement commis avec la voiture de l'entreprise. Même si son contrat de travail prévoit le contraire, ces amendes ne peuvent pas être mises à la charge d'un salarié. Elles sont à la charge de l'entreprise, selon la Cour de cassation.

Faire payer le salarié reviendrait, d'après les juges, à lui imposer une retenue sur salaire ou une amende patronale illicite.

Seule une « faute lourde » du salarié permet à son employeur de lui réclamer de l'argent. Or une faute lourde est une faute commise dans l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. C'est la plus grave des fautes possibles, celle qui justifie un licenciement sans préavis, sans indemnité et même sans paiement des congés acquis.

Aucune convention, aucun contrat ne peut étendre les cas de responsabilité d'un salarié envers son patron car le principe est que le salarié n'assume pas le risque de l'entreprise.

La justice ne distingue même pas entre les amendes infligées lors de l'usage de la voiture durant le travail et son usage pour des besoins personnels. (Référence : Cass. Soc, 17.4.2013, N° 752.)

Au CHU, si vous êtes victime d'un tel abus, faites immédiatement un recours gracieux auprès du Directeur Général. Si il refuse, saisissez dans les deux mois le Tribunal Administratif.

Pacte de confiance : SUD dénonce l'immobilisme

On nous avait annoncé le changement, c'est tout le contraire qui s'annonce pour le service public hospitalier. La loi HPST, dite Loi Bachelot, qu'il faudrait intégralement supprimer, est en fait la loi Marisol-Bachelot ! La ministre de la santé n'y change en effet pas une ligne et la laisse continuer à vendre le système de santé français à la découpe.

Les quelques mesurette qui portent le nom volontairement trompeur de « pacte de confiance » n'auront aucun impact sur l'insuffisance de financement organisée de nos hôpitaux. Conséquence directe, nos emplois et nos conditions de travail restent dans la plus grande précarité! SUD refuse donc de cautionner la poursuite de cette politique brutale et refuse de participer aux « groupes de travail » mis en place et rappelle ses revendications :

- Abrogation de la loi HPST
- Suppression de la Tarification à l'Activité (T2A)
- Exclusion de tout établissement lucratif du secteur de la santé
- Plan d'urgence avec création de 50 000 emplois
- Une Sécurité Sociale à 100% pour tous

Rendez-vous sur notre site internet pour lire l'intégralité du courrier adressé à Marisol Touraine.

Budget de la psychiatrie bretonne : la mobilisation est lancée !

Les dotations budgétaires de tous les établissements psychiatriques bretons sont gelés par l'Agence Régionale de Santé (ARS), à l'exception de quelques miettes distribuées à un tout petit nombre.

Résultat, les établissements ne pourront même pas financer les mesures salariales statutaires et sont condamnées à générer du déficit. Déficit qui va justifier, les suppressions de poste, les suppressions de RTT, les attaques sur le déroulement de carrière, les dégradations de conditions de travail.

A l'appel de l'intersyndicale SUD-CGT, une délégation a été reçue à l'ARS Bretagne. Devant l'autisme de l'ARS, la salle de réunion a été envahie par les manifestants pour marquer le début de la mobilisation.

Restons attentifs aux suites qui vont être données à ce mouvement.

Au CHU, soyons solidaires de nos collègues de psychiatrie !

Le petit coin de l'austérité en France

ACCORDS MEDEF – CFDT : LA FLEXI-SÉCURITÉ À LA FRANÇAISE

La flexisécurité à la française, c'est la flexibilité pour le salarié...

... et la sécurité pour l'actionnaire !



W. + Sanrankune

Accords MEDEF : la casse du code du Travail continue

L'Accord National Interprofessionnel (ANI, accords de Wagram) qui vient d'être signé et transcrit dans la loi organise l'un des plus gros reculs de l'histoire sociale des dernières décennies. Contre des « droits nouveaux » imaginaires (les droits rechargeables au chômage), non financés ou inférieurs au minimum de la CMU (la complémentaire santé obligatoire en entreprise), les travailleurs français s'exposent à des renégociations unilatérales de leurs contrats de travail, sous peine de licenciement, à des « plans sociaux » quasiment inattaquables, à une précarité réaffirmée et entretenue par le patronat. Le chantage à l'emploi va battre son plein, avec l'accord du gouvernement PS qui fait pire que son prédécesseur de l'UMP !

SUD et l'union syndicale SOLIDAIRES dénoncent ce recul appellent les salariés à s'organiser pour reconquérir les droits que l'on nous vole !!!

Le gouvernement poursuit le gel des salaires des Fonctionnaires

La ministre de la Fonction Publique vient d'annoncer que le point d'indice allait encore être gelé en 2014. Ils ont raison, trop de changement tuerait le changement...

Nouvelles attaques sur notre système de retraite solidaire

Dans l'opposition, le gouvernement actuel avait critiqué la casse des retraites par l'UMP. Aujourd'hui au pouvoir, il fait pire, en reprenant mot pour mot l'argumentaire du gouvernement précédent !

Pour SUD et l'union syndicale SOLIDAIRES, on vit plus longtemps justement parce que l'on travaille moins longtemps ! La seule réforme qu'il convienne de faire, ce n'est pas travailler plus longtemps, mais travailler tous en luttant contre le chômage par un nouveau partage du temps de travail. « travailler moins pour travailler tous »

En allongeant la durée de cotisation et en baissant les pensions, le gouvernement actuel déclare de fait qu'il ne souhaite pas lutter contre le chômage.



-FALDOUR-

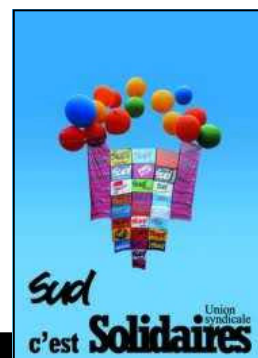
Recevez le journal **BIFI**

Abonnez-vous, c'est gratuit !

Nom :

Prénom :

Service :



Se syndiquer aujourd'hui : un droit ? NON, une NECESSITE !

