

Hôpital, Le gouvernement reporte l'urgence à plus tard, p. 2 ; #Nouveau CHU pour une #nouvelle vie ? p.3 ; Retours d'instance p. 4 ; gériatrie en lutte p. 5; prime de technicité, temps partiels p. 6; Temps partiel, disponibilité p.6 ; bataille des retraites p.7 ; Mots casés, dates d'instance p. 8



BIFI Sud

n°49

Le journal à base d'agents actifs

Novembre 2019

syndicat SUD Santé Sociaux

Bâtiment des écoles

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

syndicat.sud@chu-rennes.fr

50 NUANCES DE GRÈVE



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

Abonnez vous c'est gratuit

PLAN HÔPITAL : LE GOUVERNEMENT REPORTE L'URGENCE... A PLUS TARD !!! MOBILISONS NOUS A NOUVEAU LE 17 DECEMBRE !!!



14 novembre : les hospitaliers déferlent à Paris

Rien sur la forte demande de réouverture de lits, qui à elle seule permettrait de désengorger rapidement les urgences. Rien sur l'exigence de recrutements pour faire face à une charge de travail écrasante qui épuise les personnels et dégrade la prise en charge des patient.e.s. Rien sur l'urgence d'une revalorisation salariale claire et précise de 300€ pour toutes et tous.

Le gouvernement a donc tout misé sur une stratégie visant à découper les colères. Il tente de cajoler les médecins en leur promettant une petite amélioration salariale en début de carrière, et un retour conjoint aux manettes. Il tente de diviser les salarié.e.s par des primes, insuffisantes, et que tout le monde ne touchera pas.

Il compte sur la force symbolique de l'annonce de cette reprise de 10 milliards d'euros, un tiers de la dette... mais qui ne servira qu'à permettre à l'hôpital de s'endetter à nouveau pour l'investissement. Car le carcan de l'austérité budgétaire n'est pas desserré. L'annonce de l'augmentation du budget de 1,5 mds d'euros s'étale sur 3 ans ! et seulement 300 millions en 2020 (financés comment?) alors que nous en réclamions au minimum 3 mds. Mais ce peu, c'est la force de la manifestation et de la

Le 14 novembre, l'Hôpital est sorti de son lit, et il ne doit pas y retourner ! Alors LE 17 DECEMBRE, prochaine journée nationale de mobilisation, et tant qu'il le faudra, la Fédération SUD Santé Sociaux appelle l'ensemble du mouvement social hospitalier à poursuivre et amplifier la lutte.

NOUS ORGANISERONS A NOUVEAU UN CAR POUR MONTER A PARIS



14 novembre : arrivée du cortège, esplanade des Invalides

Le 14 novembre, face à l'ampleur de la mobilisation à Paris (+ de 20 000 personnes !) et en Région de l'ensemble des personnels de l'hôpital public, toutes catégories confondues, le président et le premier ministre avaient affirmé avoir "compris" et "entendu". Promis : des mesures à la hauteur de la crise allaient être annoncées ce mercredi 20 novembre. Mais manifestement, Agnès Buzyn ne s'applique pas à elle même son propre principe du "Dites-le nous une fois".

Car le résultat n'est pas surprenant : c'est Rien sur les trois revendications principales du mouvement.

« Pas de hausse générale des salaires », prévient Agnès Buzyn



Mais les hospitaliers pourront piocher un peu dans les tirelires de l'opération "pièces jaunes"... pas la peine de me dire merci !

W. + Sanrankune

SUD DANS LES INSTANCES

#NOUVEAU CHU...POUR UNE #NOUVELLE VIE ?

DEVINEZ QUI VA PAYER LA FACTURE ?

A part des vues d'artiste, et la volonté de faire de la chirurgie et de l'ambulatoire à marche forcée, on ne sait pas grand-chose du futur nouveau CHU, si ce n'est qu'il va nous coûter extrêmement cher.

La direction et la maire de Rennes ont communiqué en grandes pompes dans la presse durant l'été : le ministère va financer le projet à hauteur de 87 millions d'euros. Elles présentent cela comme une grande victoire, « une formidable nouvelle pour les rennais et les bretons » !!

Pourtant, à y regarder de plus près, la nouvelle est inquiétante. Le projet total est chiffré à 535 millions d'euros, près d'une année de budget de fonctionnement du CHU. Donc cela ne représente qu'une maigre subvention de 16% du total !

Il faudra donc en financer nous-même la majeure partie par le recours massif à l'emprunt... Les remboursements et les intérêts à payer pèseront très lourd dans les charges financières du CHU et il faudra les compenser par des « gains de productivité ». Comprenez suppressions de lits, compression du personnel et augmentation de l'activité ambulatoire à marche forcée... pardon, « mutualisation des moyens et optimisation des process ».

MARIAGE FORCÉ AVEC EUGENE MARQUIS

Le projet de réunir à cette occasion une partie de nos activités de cancérologie avec celles du Centre Eugène Marquis dans le cadre d'un « Institut Régional de Cancérologie », dans un nouveau bâtiment prévu sur le parking du Bâtiment des Ecoles, fait partie là aussi des inconnues majeures.

Nous savons qu'Eugène Marquis, désireux de conserver son indépendance, s'est fait forcer la main par le CHU et l'ARS Bretagne. Le montage juridique pour l'attribution du terrain et la construction du bâtiment est encore extrêmement incertain. Ne parlons même pas des transferts et/

ou suppression de personnels inévitables entre le CAC et le CHU, dans des conditions qui nous inquiètent car elles sont toujours au détriment des salarié-es.

SURTOUT, EVITER DE DEMANDER L'AVIS DES AGENTS !!

Pour SUD, il est hors de question que se reproduisent les désastres du BMT, du CUR et du bâtiment du SAMU, avec les difficultés de fonctionnement constatés dès leur ouverture. Si la direction souhaite vraiment une réalisation aboutie, elle ne doit pas se limiter à une consultation qui reste dans l'« entre soi » des directeurs et des cadres.

Il est nécessaire de recueillir les remarques et propositions de l'ensemble des agents qui travailleront réellement dans ces services. Les instances (CTE, CHS-CT) doivent aussi être consultées en amont sur la disposition des locaux, des services et les organisations de travail, avant que tout ne soit bouclé et définitif. On ne pourra alors que constater l'ampleur des dégâts. Le peu d'enthousiasme manifesté par la Direction interpellée pendant ce CTE sur cette nécessaire ouverture de la réflexion à l'ensemble des salariés laisse imaginer le pire concernant le résultat...

Nous ne resterons pas sans rien faire en attendant le pire.



EN CAPL 2, LES DES SONT PIPES

Certains dossiers d'agents ne comportent aucune appréciation concernant leur exercice en tant que contractuels. Si cette absence de suivi n'empêche pas le CHU d'utiliser les contractuels pour leur force de travail et leurs compétences depuis des années, cette incapacité de la Direction à suivre l'évolution des personnels sous contrat devient un obstacle le jour de la titularisation.

L'agent voit ainsi sa période de stage prolongée de 6 mois pour permettre à l'administration de faire enfin les évaluations attendues. Et c'est bien l'agent qui est sanctionné et non les responsables qui n'ont pas su recueillir

les infos nécessaires en temps et en heure !

... Et cerise sur le Gâteau, la CFDT en CAPL 2 vote comme les représentants de l'administration, pour une prolongation de stage de 6 mois.

Au final, seul SUD s'est opposé et a voté contre une décision absurde, paradoxale, injuste et d'une extrême sévérité pour le collègue prolongé dans la précarité au service de l'Hôpital.

Vous avez dit « qualité de vie au travail et management bienveillant ? » ... ne quittez pas...

TRAVAILLER PLUS ... POUR GAGNER MOINS !!!

C'est le piège de la Tarification à l'Activité : Pour « maîtriser » les dépenses hospitalières, les tarifs hospitaliers baissent un peu plus tous les ans ! Traduction au CHU : notre activité a augmenté de près de 6%... mais sa rémunération a seulement augmenté de... 2,3% !

Pas étonnant alors que pour financer la différence, la Direction ait recours depuis des années au travail gratuit. Les heures supplémentaires effectuées par le personnel non récupérées et non payées représentent une dette de près de 6 millions d'euros cumulés et non versés aux salariés.

Or ces 6 millions d'euros n'apparaissent pas dans les comptes qui nous sont présentés en instances (ils sont dans des ... « annexes » nous dit-on)... Quel sens, quelle analyse peut-on donner à ces comptes prétendument à l'équilibre, voire excédentaires, à force de non remplacements, de rappels à domicile ? Alors que la direction nous martèle toute l'année que nous travaillons sous la menace permanente d'un déficit, l'ARS débloque, d'un coup de baguette magique, une « aide » d'un million d'euros en fin d'année ! Pourquoi ne pas l'attribuer d'emblée, si ce n'est pour faire culpabiliser le personnel et le contraindre.

AU CTE Vos représentants du syndicat SUD ont voté contre cette présentation des comptes du CHU, et ont demandé que l'excédent budgétaire de 2 millions d'euros soit réinjecté dans des moyens en personnel, et non pas, encore une fois, en provisions pour investissement.

L' « EXPÉRIENCE PATIENT »... OU LE CHARABIA MANAGERIAL

La présentation du rapport d'activité du CHU au CTE, a donné lieu à un long texte censé servir de vitrine qui présente le CHU sous son plus bel aspect. Nous y apprenons ainsi que la Direction a « l'expérience patient

pour guide », et fait évoluer la relation « soignant-soigné » vers un « partenariat avec le patient »... comme si nous étions dans une relation égalitaire, dans la relation de soin avec les patient.e.s... comme si la prise en charge d'une maladie, une intervention chirurgicale, une prise en charge aux urgences, un séjour en gériatrie induisait une relation de partenariat entre le personnel soignant et les patients !

La réalité, autrement dit dans la vraie vie, c'est une autre paire de manches ! Le supplice des 48 heures sur des brancards dans couloirs des urgences, des chambres d'hospitalisation sans douches en maternité... Tu parles d'un partenariat ! Une année de lutte pour faire respecter les droits des patient.e.s face à la facturation abusive des chambres particulières ! Il est où le partenariat ? Commençons par respecter la dignité de nos patient.e.s plutôt que de fantasmer sur ce type de concepts qui ne peut pas être généralisé ainsi pour dissimuler une réalité alarmante !

Par contre, parlons un peu de « l'expérience salarié »... la direction est moins enthousiaste pour s'en préoccuper. Le rapport de la Médecine du Travail pointe une augmentation des consultations pour « burn out ». Nous accompagnons de nombreux collègues dans des situations de souffrance au travail et nous constatons que la Direction fait tout son possible pour ne pas la reconnaître, et la rendre invisible.

Nous avons également rappelé, outre le travail gratuit dénoncé plus haut, le scandale de la politique de rappels à domicile : Une utilisation frauduleuse de nos données personnelles, une incursion de l'employeur dans notre vie privée, une pression psychologique insupportable, qui nous met en difficulté ainsi que nos familles... C'est l'expérience « Fonctionnaire »...

La Direction ne nous répond pas qu'elle a le droit de le faire... elle nous répond seulement qu'elle n'a « pas de calendrier » pour mettre fin à ces pratiques d'un autre temps et condamnable par les tribunaux.

LE MANAGEMENT, C'EST MAGIQUE !

Vue sur intranet, cette annonce pour une conférence dans le cadre du « forum des managers hospitaliers »... on vient nous parler de la « création de la confiance » dans la relation, par un ... « spécialiste de l'illusionnisme » !!! Renseignement pris, ce brave homme « travaille au sein de l'équipe créative de David Copperfield ».

Bref, au moment où les grèves se multiplient pour des conditions de travail et d'accueil qui respectent simplement la dignité des gens, salariés et usagers, au moment où on demande que le respect se matérialise aussi par de véritables augmentations de salaire pour toutes et tous... les « *manadgeurs* » hospitaliers demandent conseil à Garcimore ! Mais pour quoi ?

Cerise sur le gâteau, cette petite conférence est payée... par l'ANFH, autrement dit par notre cotisation sur notre salaire !

Forum
DES MANAGERS
HOSPITALIERS

« CRÉER LA CONFIANCE :
la magie de la relation »

INTERVENTION DE SÉBASTIEN CLERGUE
spécialiste de l'illusionnisme et conseiller
technique et artistique pour la réalisation des
projets de communication innovants

LUNDI 4 NOVEMBRE DE 14H30 À 16H
Amphithéâtre ARVOR - Bâtiment des Ecoles - Pontchaillou

GERIATRIE DU CHU EN LUTTE



Le 1^{er} juillet, les agent.e.s de l'EHPAD du CHU participaient à la mobilisation nationale des EHPAD, pour exiger l'augmentation du nombre de personnels et de moyens matériels. A l'orée de l'été, période particulièrement critique, tous les signaux étaient au rouge, les services faisant face à de nombreux arrêts non remplacés.

En ce début septembre, la situation était toujours aussi critique. Le Week-End du 1^{er} septembre, il manquait 15 aides-soignant.e.s en tout dans les quatre services de l'EHPAD. Alertée de cette situation critique, la direction n'a apporté aucune réponse. Ce mardi, c'était à nouveau quatre aides-soignant.es qui n'étaient pas remplacé.e.s. Comment dès lors lever tout.e.s les résident.e.s, accomplir les soins d'hygiène et de confort, tout comme

l'ensemble des gestes qui permettent une prise en charge conforme à leur dignité ?

Le sous-effectif met également en danger la sécurité et la santé physique et psychique des soignant.e.s, sans même parler de leur diplôme.

Suite à un accident du travail lié au sous-effectif le mardi 3 septembre, plus de 30 soignant.e.s de l'EHPAD du CHU n'ont eu d'autre choix que d'exercer leur droit de retrait, en laissant le minimum de personnels soignants dans les services pour assurer la sécurité des résidents. La Direction a donc été contrainte de se déplacer en urgence pour les rencontrer, en présence de représentant.e.s des familles venu.e.s apporter leur soutien aux personnels.

A l'issue de cette rencontre, la direction s'est engagée à suspendre les admissions et à dégager des renforts en urgence en provenance d'autres services. Le jeudi, quelques postes ont été pourvus, mais la situation n'était réglée au jour le jour, et que de manière très partielle. Les agent.es de l'EHPAD ont donc décidé de se mettre en grève, rejoint.es par leurs collègues des Unités de Soins de Longue Durée.

Le 25 septembre, les grévistes ont envahi le CHS-CT de l'Hôtel-Dieu La Tauvrais pour exiger des moyens humains décents. La veille, la direction avait concédé la mise en stage de l'ensemble des contractuel-les avant la fin de l'année, mais le compte n'y est pas !

Le mardi 1^{er} octobre, un nouveau rassemblement a eu lieu à Pontchaillou, avec une convergence encore plus large. Les agents de la Sécurité Incendie les ont rejoints. Ils sont également en grève pour refuser de nouveaux plannings et la dégradation de leurs conditions de travail. Le 8 octobre, ce sont tous les EHPAD du département qui manifestaient à Rennes dans le cadre de la journée de mobilisation nationale.

La prise en charge de la dépendance connaît une crise systémique qui exige d'être traitée dans sa globalité, à commencer par une réforme en profondeur de son financement, totalement inadapté et insuffisant au regard de l'enjeu. Il faut une prise en charge à 100% par la Sécurité Sociale !

DROIT D'ALERTE A L'UNITE ALZHEIMER : « LES COUTEAUX DU CHU NE COUPENT PAS !! »

Les collègues de l'Unité Alzheimer nous ont appris qu'un résident les avait menacées avec un couteau, les poursuivant dans les couloirs afin de les poignarder. Encore plus stupéfiant, la réponse apportée par l'encadrement de garde : « il n'y avait pas de danger, les couteaux du CHU ne coupent pas ». Cet épisode révèle aussi l'absence totale de recours, puisqu'il ne peut y avoir d'intervention avant 40 mn d'un agent de la Sécurité !

Les collègues sont très choqué-es, face à cette banalisation de la violence. La Direction, pour toute réponse à notre Droit d'alerte CHS-CT, n'a même pas daigné venir le discuter sur le terrain comme l'y oblige la loi.

EHPAD et violence quotidienne, c'est un problème ancien, et structurel, qui constitue un véritable tabou. Aux collègues griffé-es, frappé-es, insulté-es, par des résident-es, on répond ; ça fait partie du métier, il est urgent de se taire. La Direction refuse autant qu'elle peut les accidents de travail liés à cette question.

Ce qu'il faut, ce sont des moyens supplémentaires et un vrai plan de formation, certainement pas le déni total qui laisse les collègues dans le désarroi.



LA PRIME DE TECHNICITE OU L'INDEMNITE FORFAITAIRE TECHNIQUE

Qu'est-ce que c'est ?

Les techniciens hospitaliers, les techniciens supérieurs et les ingénieurs ont droit à une prime dite « de technicité » qui remplace la prime annuelle de service et l'indemnité de sujétion spéciale.

Le montant de cette prime comporte une part fixe et une part variable.

Cette prime est capitale pour nos collègues car elle peut représenter jusqu'à 45% du salaire.

Comment est fixé ce taux ?

Au CHU de Rennes, les modalités d'attribution de cette prime ont fait l'objet de directives visées au CTE du 21 juin 2006.

Ces directives stipulent notamment que la part variable est définie selon une grille d'évaluation remplie par le cadre de l'agent au cours de l'entretien annuel. Cette part variable s'applique pour l'année suivante.

Quel est le problème ?

Dans les faits cette directive n'est plus respectée. Il n'y a plus d'échange sur le sujet lors des entretiens annuels d'évaluation et le remplissage de la grille, quand il a lieu, se fait de façon obscure voire arbitraire. C'est ainsi que les collègues techniciens et ingénieurs prennent connaissance du taux de prime qui leur est attribué au mieux à la réception du courrier de décision envoyé par la DRH, au pire à la réception du 1^{er} bulletin de salaire de l'année !

Quelques collègues ont même vu la part variable de leur prime baisser avec un impact direct sur leur salaire et ce sans explication !

On voit bien les limites et dérives du salaire dit « au mérite » !

Le problème dure depuis des années et Sud, avec une

autre organisation syndicale, avait alerté la DRH sur ces dérives dès 2016.

Pourquoi en parler aujourd'hui ?

La DRH veut revoir les modalités d'attribution de cette prime et après avoir rencontré les organisations syndicales ainsi que des représentants des évaluateurs, elle a proposé aux syndicats de travailler sur un modèle qui serait plus simple et transparent tout en assurant un déroulé de carrière attractif.

Au sein de l'intersyndicale, SUD défend ses valeurs et milite pour que le nouveau modèle limite la part de l'arbitraire dans la fixation de la part variable de cette prime, part variable qui doit également être la plus faible possible pour éviter aux collègues techniciens et ingénieurs une trop grande variabilité de salaire.

Nous militons pour que le nouveau système se rapproche de celui de la note des fonctionnaires et permette une progression régulière et surtout nous n'oublions pas de défendre nos collègues contractuels, très nombreux dans ces métiers techniques, afin que tous soient traités avec égalité.

TEMPS PARTIEL : LUTTER CONTRE LES IDEES RECUES

Temps partiels... la direction repousse les limites



**On a décidé d'être créatifs :
vous travaillerez à 100%
de janvier à octobre,
et 0% de novembre à décembre...
enfin sauf si on a besoin de vous !**

W. + Sanrankune

Beaucoup d'idées reçues circulent sur les temps partiels, il n'est pas inutile de rappeler quelques bases.

1. Ce n'est pas le cadre qui accorde le temps partiel, mais la DRH. Il faut impérativement **faire une demande écrite adressée à la Directrice des Ressources Humaines**, pour éviter de rester dans la décision arbitraire... qui ne laisse pas de trace.

2. le TP organisé de manière hebdomadaire est de droit. Il est obligatoire pour les 80% de droits liés aux enfants de moins de 3 ans, il est la norme pour les autres. Il peut toutefois être organisé

au mois, mais uniquement sur demande de l'agent.e. **Les TP regroupés toutes les 2 semaines sont donc illégaux**, en plus d'être une négation du principe même du temps partiel.

3. **on peut tout à fait être mis en stage en étant à temps partiel**. Et encore heureux, sinon cela constituerait une discrimination de taille, contre les jeunes femmes notamment. La seule conséquence est de rallonger la durée de stage en proportion.

4. **En cas de refus, vous avez un recours** : vous pouvez saisir votre commission paritaire. Les représentant.e.s SUD vous contacteront pour vous aider à faire valoir votre demande. L'avis est certes consultatif, mais cela obligera la Direction à vraiment traiter votre demande.

3 BONNES RAISONS D'ÊTRE DANS LA RUE LE 5 DECEMBRE CONTRE LE PROJET DE RETRAITES A POINTS

PARCE QU'ELLE BAISSERA NOS PENSIONS



Écoutons un expert, : en 2017, François Fillon déclarait : « Le système par points, ça permet une chose, ça permet de diminuer chaque année le montant des pensions ». Pourquoi ? Parce que l'objectif est de garder le même montant de dépenses chaque année pour les pensions de retraite... et que le nombre de retraités augmente chaque année !!! Le système par points permet de baisser sa valeur ou de la geler pour remplir cet objectif.

On a fait un premier calcul avec les données actuellement connues : à car-

rière identique, 1 AS aujourd'hui avec une pension de 1300 euros pourrait à peine prétendre à une pension de ... 1020 euros (Suppression de la prime AS)!!!

PARCE QU'ELLE NOUS FERA TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

Autre manière de contrôler le montant des pensions, c'est de forcer les salarié-es à partir plus tard. La valeur actuelle du point fait qu'à 62 ans, on aura le droit de partir, mais pour une retraite minable ! Pas d'autre solution alors que de rester en activité jusqu'à 64 ans (l'âge dit « pivot ») pour **annuler le malus de 10% !!!**

PARCE QU'ELLE ENTERRE LA CATEGORIE ACTIVE

Au nom de la « justice sociale », les AS et ASH notamment, vont perdre le bénéfice de la catégorie active qui permet encore de partir à 57 ans. On ne vous demandera pas votre avis. Non seulement le gouvernement refuse de mettre les moyens pour améliorer les conditions détestables de travail des hospitaliers, mais en plus il veut nous y enchaîner au minimum 7 ans de plus !

**LA REFORME N'EST BONNE POUR PERSONNE, NOUS NE DEVONS PAS LA LAISSER PASSER !!!
PAR LA GREVE INTERPROFESSIONNELLE ET LA MANIFESTATION, FAISONS RECULER LE
GOUVERNEMENT**

MANIFESTATION A RENNES LE 5 DECEMBRE 10H30 CHARLES DE GAULLE

LE SAVIEZ-VOUS ?

La disponibilité sur demande du fonctionnaire

L'essentiel :

- Elle est accordée de droit (3 ans max renouvelable 1 fois) pour élever un enfant de moins de 8 ans ou suivre son conjoint (ou partenaire pacsé) et sur autorisation pour créer ou reprendre une entreprise, par exemple, ou convenances personnelles. Dans ce dernier cas, elle est de 5 ans maximum, renouvelables dans la limite de 10 ans pour toute la carrière à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois, au plus tard à la fin d'une période de 5 ans.
- Les congés (CA, RTT, CET) posés au cours du préavis n'impactent pas sa durée.
- L'administration n'a pas le droit d'imposer un délai de préavis supérieur à 3 mois.
- Un silence de 2 mois à compter de la réception de la demande vaut accord

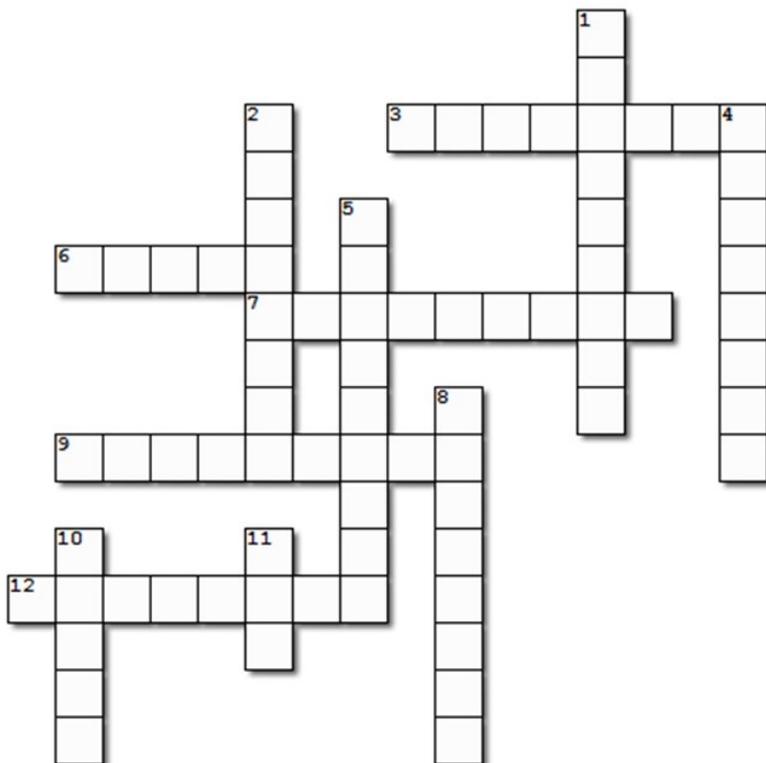
Nos conseils :

Il faut s'y prendre le plus longtemps à l'avance possible, notamment pour avoir le temps de poser ses congés (CA, RTT) voire de vider son CET !

Il faut envoyer sa demande avec accusé de réception à la DRH en précisant la date d'effet souhaitée. Il est recommandé de mettre sa hiérarchie en copie puisque c'est elle qui donnera son accord et précisera la durée du préavis. Si la durée du préavis vous paraît trop longue, il est possible de négocier. La DRH peut intervenir comme médiateur.

Plus d'informations disponibles dans le fascicule « Vos Droits »

édité par le syndicat et à votre disposition au local !



VERTICAL

- 1- Pourcentage donné par la Copermo au CHU pour la 1^{ère} phase des travaux du nouvel Hôpital.
 2- Point commun entre « Hôtelier », « Logistique » et « Pharmacie ».
 4- Groupement constitué pour la défense d'intérêts professionnels ou catégoriels communs.
 5- Période durant laquelle l'agent n'est pas sur son lieu de travail mais doit être à disposition permanente et imminente de son employeur.
 8- Mois de la formation « Souffrance au travail et managements ».
 10- Période durant laquelle l'agent n'est pas sur son lieu de travail mais NE doit PAS être à disposition permanente et imminente de son employeur.
 11- Date de la formation « Nos droits au CHU », décembre 2019 mais le combien ?

HORIZONTAL

- 3- Anagramme de « censure » avec le « g » de grève, on ne doit pas s'en priver pour parler de ce service.
 6- Cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications.
 7- Anagramme d' »ARTERITES », sa réforme va provoquer également des douleurs.
 9- Le « P » du sigle CAP.
 12- Mon premier est un pronom personnel dit "réfléchi" (3^{ème} pers. singulier)
 Parle à mon deuxième, ma tête est malade
 Mon troisième est l'aliment principal en Asie
 Mon quatrième est un pronom personnel complètement d'objet à la 2^{ème} personne du singulier.
 Mon tout est un des services du CHU mis à mal.

Dates des prochaines instances (1er semestre 2019)

- CAPL** : 9 décembre
CCPD : 16 décembre (commission paritaires agents non titulaires)
CTE : 12 décembre
CHSCT :
- ◇ Hôpital Sud : 19 novembre
 - ◇ Pontchaillou : 26 novembre
 - ◇ Hôtel-Dieu - La Tauvrais : 2 novembre
 - ◇ Coordination : 3 décembre

Recevez le **BIFI** *Sud*

Abonnez-vous, c'est gratuit !

Nom :

Prénom :

Service :

A retourner à : *Syndicat Sud Bâtiment des écoles Pontchaillou*



Union
Syndicale
Solidaires

Se syndiquer aujourd'hui : Un droit ? NON, une nécessité !

SUD Santé-Sociaux – section CHU de Rennes - Bâtiment des Ecoles – Pontchaillou

Syndicat.sud@chu-rennes.fr – tél : 83734 (Pllou) – 66770 (hop sud)

Retrouvez toute l'actualité du CHU sur <http://sudsantesociaux35.org> et sur Facebook