



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

SANTÉ SOCIAUX

CENTRE HOSPITALIER DUNKERQUE

# La Voix De La CFDT

O C T O B R E   2 0 1 3 - N ° 3

## EDITORIAL

Cher(e)s collègues, pour la plupart d'entre vous, la rentrée est déjà loin.

Lors de cette rentrée, une actualité a particulièrement retenu l'attention des médias: **La réforme des retraites.**

Tout ou son contraire ont été dit sur cette réforme. La section syndicale CFDT du CHD a donc voulu dans ce numéro, vous donner les clefs afin que vous puissiez faire par vous-même votre propre opinion sur cette réforme.

Au niveau locale, la CFDT continuera à être force de propositions et nous restons vigilants et à vos côtés pour améliorer les conditions de travail et les avancements de carrière.

La section CFDT se joint à moi pour vous souhaiter une excellente rentrée.

La Secrétaire de section  
A-S VANELLE

## DANS CE NUMÉRO :

La vie des instances (CTE)	2
La tournée de nuit de la CFDT	3
Boîte à idées	3
Réforme des retraites: Un projet équilibré	4
Un peu d'Histoire	5
Le droit à la Formation	5
Disponibilité ?	6
La réforme des retraites: VRAI - FAUX	7
A vous de jouer!	9
Qui sommes nous ?	10
Bulletin Adhésion	10

## RETRAITES : soyons clairs !

Ça y est, le projet de loi sur les retraites a été présenté par le premier ministre et est débattu à l'Assemblée nationale depuis le 7 octobre.

Jusqu'au dernier moment, la CFDT a pesé dans la concertation avec le premier ministre sur cette réforme. **Ce projet de loi n'est pas celui qu'aurait souhaité la CFDT.**

**Nous n'avons pas la grande réforme systémique que nous appelions de nos vœux, mais nous avons réussi à peser dans les arbitrages.**

La CFDT a fait des propositions jusqu'à la dernière

heure afin de combattre les inégalités qu'elle dénonce depuis longtemps: pénibilité, situations des femmes, acquisition de droits pour les précaires... Cet engagement de la CFDT a permis d'obtenir des avancées majeures comme la création d'un compte pénibilité, la validation complète des périodes d'apprentissage, une meilleure prise en compte du travail à temps partiel, l'augmentation des pensions des retraités modestes.

La CFDT n'a jamais nié que les efforts étaient nécessaire si l'on voulait

pérenniser les régimes par répartition. Elle a pesé pour que ces efforts soient équitablement répartis.

La CFDT reste mobilisée pour que les avancées soient concrétisées lors de ce débat parlementaire. Dans cette concertation, contrairement à d'autres organisations syndicales, **la CFDT ne s'est contentée Ni de regarder le train passer, Ni de commenter. Elle a proposé et obtenu de nouveaux droits pour les salariés.**

Retrouvez nos dossiers spéciaux "retraite" en page 4, 7 et 8 du journal.

**VOUS VOUS FEREZ VOTRE OPINION.  
PARLEZ-EN AVEC VOS DÉLÉGUÉS CFDT.**

**NOUS AVONS OBTENU DES AVANCÉES PAR LE DIALOGUE, C'EST ÇA AUSSI LA COMBATIVITÉ !**

**LA VIE DES INSTANCES****Comité Technique d'Établissement****1. La composition :**

Le CTE est composé de membres représentants du personnel élus et présidé par le directeur de l'établissement assisté de son équipe de direction. Est présent également un membre du personnel médical pour représenter la CME (Commission Médicale d'Etablissement).

De même que pour les CAP, les personnels sont représentés par catégorie ou niveau hiérarchique, cependant toutes les filières sont confondues. En outre, il n'est plus question de commissions mais de collèges : **collège A, collège B et collège C**.

**2. Les attributions :**

LE CTE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ EST OBLIGATOIREEMENT CONSULTÉ, POUR AVIS, SUR :

1. Le projet d'établissement
2. Le compte financier, l'affectation des résultats et tout projet tendant à la fusion avec un ou plusieurs établissement publics de santé
3. Le rapport annuel sur l'activité de l'établissement présenté par le directeur
4. Le plan de redressement présenté par le président du directoire à l'agence régionale de santé
5. L'organisation interne de l'établissement et les contrats de pôles d'activité
6. Les conditions et l'organisation du travail
7. La politique générale de formation du personnel et notamment le plan de formation ainsi que le plan de développement professionnel continu
8. Les critères de répartition de la prime de service, de la prime forfaitaire technique et de la prime de technicité
9. La politique sociale, les modalités de la politique d'intéressement ainsi que le bilan social
10. La politique d'amélioration continue de la qualité, de la sécurité des soins et de la gestion des risques, ainsi que les conditions d'accueil et de prise en charge des usagers
11. Le règlement intérieur de l'établissement

IL EST RÉGULIÈREMENT TENU INFORMÉ SUR :

1. La situation budgétaire et des effectifs prévisionnels et réels de l'établissement
2. Le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens
3. L'état des provisions des recettes et des dépenses

**3. Les membres CFDT élus au CTE**

**Vos représentants CFDT sont :**

Cat A : Anne Sophie VANELLE et Ginette Kanté (titulaires), Chantal DEVEYCX et Corinne CAPPELLE (suppléantes).

Cat B : Olivier VERGRIETE et Claudette MASSELLOT (titulaires), Gérard FERMON et Joaquim ALVES (suppléants).

Cat C : Martine AUTEAU et Valérie SAUVAGE (titulaires), Brigitte MAERTEN et Sylvie LEGRAND (suppléantes).

**N'HÉSITEZ PAS À LES SOLICITER POUR TOUTES QUESTIONS SE RAPPORTANT AU CTE**

## LA TOURNÉE DE NUIT DES MEMBRES CHSCT DE LA CFDT

**Parce-que le personnel de nuit ne doit pas être oublié, la C.F.D.T est à leur écoute.**

En effet les membres CFDT du C.H.S.C.T ont décidé de venir la nuit à leur rencontre.

Les buts de cette action, une première dans l'établissement, sont:

- De mieux connaître et comprendre vos difficultés qui sont les nôtres.
- D'être à votre écoute afin d'améliorer vos conditions de travail.
- D'être au plus près de vos réalités de terrain.

Nous sommes passées à multiples reprises dans l'enceinte de l'hôpital ainsi qu'à la PGS et nous continuerons nos passages régulièrement.

Vos difficultés: une importante augmentation d'activité, un manque de personnels soignants (infirmiers, aides soignantes) ajouté à un sentiment d'insécurité au poste de travail, accroissent la pénibilité et le mal-être des agents.

**La CFDT prend à bras le corps vos revendications** et ne manquera pas d'interpeller la direction sur ces difficultés lors des prochains CHSCT.



## BOÎTE À IDÉES



Votre avis nous intéresse.

Soucieux de vos préoccupations et de vos intérêts, les membres de la section CFDT vous propose de vous exprimer par le biais de la boîte à idées de votre journal "**La Voix de la CFDT**".



Cette boîte à idées a pour but de recueillir les thèmes que vous souhaiteriez voir traiter dans les prochains numéros et continuer à répondre à vos attentes.



N'hésitez pas à envoyer un mail à [syndicat.cfdt@ch-dunkerque.fr](mailto:syndicat.cfdt@ch-dunkerque.fr) ou contacter un des ses représentant si vous souhaitez qu'un sujet soit traité dans les prochains numéros.

## RÉFORME DES RETRAITES

### UN PROJET ÉQUILIBRÉ



#### DES MESURES QUI RÉDUISENT LES INÉGALITÉS

#### POUR LES FEMMES



Tous les trimestres de congé maternité seront pris en compte pour déterminer l'ouverture d'un droit au départ anticipé pour carrière longue.

Ce nouveau dispositif améliorera la situation de certaines mères de famille, qui restaient pénalisées dans l'accès au dispositif carrières longues.



À partir de 2020, la majoration de pension pour les parents d'au moins 3 enfants sera progressivement forfaitisée.

Attribuée dès le premier enfant et redéployée en priorité en direction des femmes, cette majoration sera proportionnelle au montant de la pension.

#### POUR LES JEUNES



La prise en compte de tous les trimestres d'apprentissage au titre des droits à la retraite.

Cette mesure importante permettra à tous les apprentis de valider pour la retraite l'ensemble des trimestres travaillés.



Une aide forfaitaire pour le rachat des 4 premiers trimestres

correspondant aux années d'études.

La CFDT demande l'amélioration de la prise en compte des stages en entreprise.

#### POUR CEUX QUI ONT UN TRAVAIL PÉNIBLE



La mise en place d'un compte personnel Pénibilité.

Créé en 2015, il permettra la prise en compte des périodes d'exposition à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité.



La CFDT déplore que le dispositif ne permette pas de compenser totalement les expositions passées.

#### POUR LES RETRAITÉS MODESTES



L'assouplissement des conditions d'accès au minimum contributif.

Cette mesure, exigée par la CFDT, améliorera la situation de retraités modestes.



#### DES FINANCEMENT PARTAGÉS

La CFDT s'est opposée à la modification des règles de calcul des fonctionnaires.



L'augmentation de 0,60 point entre 2014 et 2017 du taux des cotisations patronales et salariales.

La CFDT n'a pas demandé cette hausse de cotisation. Cette augmentation devra s'articuler avec la réforme du financement de la protection sociale annoncée par le gouvernement.



La fiscalisation de la majoration de pension de 10 % des retraités qui sont parents d'au moins 3 enfants.

L'avantage fiscal que génère cette exonération est d'autant plus important que le niveau de la pension est élevé.



L'allongement progressif de la durée de cotisation entre 2020 et 2035.

D'ici 2020, la règle actuelle de calcul de la durée de cotisation n'est pas modifiée.

Elle prévoit le partage des gains d'espérance de vie entre durée d'activité (2/3) et temps de retraite (1/3). L'augmentation de la durée de cotisation annoncée par le gouvernement prévoit un trimestre supplémentaire tous les 3 ans entre 2020 et 2035.

LE PROJET DU GOUVERNEMENT PRÉVOIT UN ENSEMBLE DE MESURES DE JUSTICE SOCIALE, OBTENUES OPINIÂTRIÈMENT PAR LA CFDT.

QUANT AUX MESURES DE FINANCEMENT DE LA RÉFORME, LA CFDT A PESÉ POUR QUE L'EFFORT DEMANDÉ PAR LE GOUVERNEMENT SOIT LIMITÉ ET PARTAGÉ PAR TOUS.

SI LA CFDT N'A PAS OBTENU TOUTES SES REVENDICATIONS INITIALES, AU FINAL LE PROJET DU GOUVERNEMENT RESTE ÉQUILIBRÉ.

## UN PEU D'HISTOIRE N° 2

### **UN PEU D'HISTOIRE Suite...**

Lors du précédent numéro, nous avions commencé à retracer l'histoire de la CFDT. Nous nous étions arrêté au Congrès de la Confédération de 1970.

En 1971, Edmond MAIRE est élu Secrétaire Général.

De nombreux militants cédétistes participent en 1978 « AUX ASSISES DU SOCIALISME » et rejoignent à cette occasion le Parti Socialiste de François MITTER-RAND.

Ils y animent une minorité de sensibilité « CHRETIENNE DE GAUCHE » derrière Michel RO-

CARD dans le cadre de ce qui a été baptisé « LA DEUXIÈME GAUCHE ».

La C.F.D.T. collabore alors avec plusieurs associations de la société civile.

La rupture de l'union de gauche en 1977 ainsi que l'échec de celle-ci aux élections législatives de 1978 a conduit la Confédération CFDT et son Secrétaire Général (Edmond MAIRE) à un changement de stratégie.

La CFDT s'éloigne de la C.G.T. et entreprend un mouvement de « RESYNDICALISATION » qui consiste notamment à prendre de la distance face aux partis politiques.

Elle appelle pour la dernière fois à voter « SOCIALISTE » à la présidentielle de 1981.

Si La CFDT soutient le tournant de la rigueur de 1983, elle se définira ensuite par son autonomie, n'hésitant pas à soutenir des réformes menées par des gouvernements de droite lorsqu'elles paraissent justifiées.

Une minorité conteste ce recentrage.

Au congrès de Strasbourg, qui se tient du 21 au 26 novembre 1988, Jean KAS-PAR est élu Secrétaire Général.

En 1992, Nicole NOTAT est élue Secrétaire Générale. Elle est la première femme à occuper un tel poste dans une confédération syndicale de salariés en France.

## LE DROIT À LA FORMATION

### **LE BILAN DE COMPÉTENCES**

**Objectif:** Permettre aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou de formation.

Grâce au bilan de compétences, l'agent peut faire le point sur son parcours professionnel, analyser ses aptitudes, compétences personnelles et professionnelles, ses motivations... Afin de construire ou d'affiner un projet professionnel ou de formation, en vue d'une évolution ou d'un changement.

### **LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (DIF)**

**Objectif:** Le DIF est un droit reconnu à chaque agent à demander une formation dans le cadre d'un contingent d'heures attribué annuellement. Il est utilisé à son initiative, après accord de l'établissement sur le choix.

Le DIF offre à chaque agent la possibilité de prendre l'initiative et de s'investir personnellement dans un projet professionnel. C'est un projet de formation partagé entre l'établissement et l'agent. Le DIF crée une dynamique nouvelle dans l'accès et l'utilisation des dispositifs de formation.

### **LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE (CFP)**

**Objectif:** Démarche individuelle de l'agent, le congé de formation professionnelle (CFP) est fondé sur une autorisation d'absence lui permettant de suivre une action de formation professionnelle de son choix. Le CFP permet aux agents de réaliser un projet personnel de formation afin de changer d'activité, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. À la différence du plan de formation et du DIF, le CFP laisse à l'agent à la fois l'initiative du départ en formation et toute autonomie quant au choix de l'action.

### **LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**

**Objectif:** La Validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à un agent de faire reconnaître son expérience (professionnelle ou non) afin d'obtenir tout ou partie d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat professionnel.

À l'instar de la formation initiale et de la formation continue, la VAE est une voie d'accès aux certifications reconnues. Parce qu'elle valorise l'expérience acquise.

**N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER LA SECTION POUR VOS DEMARCHES**



## DISPONIBILITÉ

### QUELQUES NOUVEAUTÉS POUR LES FONCTIONNAIRES HOSPITALIERS...



**Sur demande de l'intéressé (sous réserve des nécessités du service):**

➔ Soit à la demande :

Pour études ou recherches présentant un intérêt général (3 ans renouvelables 1 fois).

Pour convenances personnelles (3 ans renouvelables, maximum 10 ans au cours de la carrière).

Pour créer ou reprendre une entreprise à condition d'avoir accompli au moins 3 ans de service (2 ans maximum).

➔ Soit de droit :

Pour élever un enfant âgé de moins de 8 ans.

Pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel, il est pacsé, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne.

Pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est pacsé lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire (3 ans renouvelables).

Pour exercer un mandat d'élu local pendant la durée de son mandat.

Pour se rendre en vue d'une adoption (6 semaines maximum) à l'étranger, DOM-TOM, NOUVELLE-CALEDONIE.

**D'office :**

➔ Elle est prévue à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie que s'il ne peut, dans l'immédiat, être procédé au reclassement du fonctionnaire ou encore à la fin d'une situation de réorientation professionnelle.

➔ La durée ne peut excéder une année. Elle peut être renouvelée deux fois pour une durée égale.

Si le fonctionnaire n'a pu bénéficier d'un reclassement durant cette période, il est à l'expiration de cette durée, soit:

- Réintégré s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions,
- Soit, en cas d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions admis à la retraite ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié.

➔ Toutefois, si, à l'expiration de la troisième année de disponibilité, le fonctionnaire est inapte à reprendre son service, mais s'il résulte d'un avis du comité médical, qu'il doit normalement pouvoir reprendre ses fonctions ou faire l'objet d'un reclassement avant l'expiration d'une nouvelle année, la disponibilité peut faire l'objet d'un troisième renouvellement.

**La réintégration:**

➔ Elle doit être présentée par l'agent 2 mois avant la fin de la période de disponibilité en cours et ne peut intervenir qu'après vérification de son aptitude physique.

➔ L'une des trois premières vacances d'emploi est proposée au fonctionnaire.

En cas de refus successifs de ces postes, le fonctionnaire peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire.

## LA RÉFORME DES RETRAITES VRAI - FAUX

LE GOUVERNEMENT VIENT DE DÉVOILER SON PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES. DÉJÀ, LES COMMENTAIRES VONT BON TRAIN, PAS TOUJOURS AVISÉS.  
LA CFDT FAIT LE POINT.

### « C'EST UNE RÉFORME ANTI-JEUNES ! »

**FAUX !** La réforme permet de pérenniser le système de retraite. Les jeunes ont tout particulièrement intérêt à ce que le système de retraite soit viable, car ils cotisent aujourd’hui et doivent pouvoir en bénéficier demain. La réforme prévoit par ailleurs de nouveaux droits pour les jeunes.

- L'intégralité des périodes d'apprentissage et d'alternance sera désormais validée pour la retraite.
- Les périodes de formation professionnelle permettront de valider 1 trimestre pour 50 jours de stage.
- Les nouveaux dispositifs Pénibilité vont principalement bénéficier aux jeunes qui entrent sur le marché du travail et qui seront exposés à des facteurs de risque.
- Un dispositif d'aide au rachat de trimestres liés aux années d'études est mis en place.

### « LA RÉFORME AMÉLIORERA LES DROITS À LA RETRAITE DES FEMMES »

**VRAI !** Améliorer la retraite des femmes est une des revendications majeures de la CFDT.

La CFDT a obtenu :

- L'assouplissement des conditions pour valider 1 trimestre va bénéficier principalement aux femmes qui connaissent plus d'interruptions de carrière et de temps partiels que les hommes.
- Tous les trimestres de congé maternité seront dorénavant pris en compte pour bénéficier d'un départ anticipé pour carrière longue.
- La majoration pour les parents d'au moins 3 enfants sera redistribuée en direction des femmes dès le premier enfant à partir de 2020.

### « LES RETRAITÉS SONT LES GRANDS PERDANTS DE LA RÉFORME ! »

**FAUX !** Le projet du gouvernement demande des efforts à tous : salariés, entreprises et retraités.

- Il n'y a pas de désindexation des pensions qui aurait durablement pénalisé le pouvoir d'achat des retraités.
- Une des conditions d'accès au minimum contributif est assouplie.
- Le bénéfice de l'abattement fiscal de 10 % est maintenu pour les retraités.

### « LE COMPTE PERSONNEL PÉNIBILITÉ EST UNE AUTHENTIQUE CONQUÊTE SOCIALE »

**VRAI !** C'est historique : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, toutes les expositions à la pénibilité seront reconnues et ouvriront des droits aux salariés.

- La CFDT a obtenu une compensation d'1 année pour 10 années d'exposition à un facteur de risque.
- Le projet du gouvernement prévoit un doublement de cette compensation (1 année pour 5 années) en cas d'exposition à plusieurs facteurs simultanément.
- La CFDT a obtenu que les salariés « proches de la retraite » puissent partir plus tôt. Dès 5 trimestres d'exposition, un départ anticipé d'1 trimestre sera possible par le doublement des points.

**« IL N'ÉTAIT PAS NÉCESSAIRE DE RÉFORMER À NOUVEAU LES RETRAITES »**

**FAUX !** Le système de retraite est à la fois marqué par de nombreuses inégalités (qui affectent en particulier les femmes, les jeunes, les carrières précaires, les basses pensions, les salariés exposés à la pénibilité et aux carrières longues) et déséquilibré financièrement.

- La réforme de 2010, que la CFDT a combattue, a aggravé ces inégalités sans résoudre la question du financement.
- Les salariés ont intérêt à ce que le système de retraite offre les perspectives financières les plus équilibrées possibles. Si rien n'avait été fait, le déficit des régimes de retraite aurait été de 20 Mds € en 2020, pour des raisons économiques et démographiques.
- Ne pas traiter la question et laisser filer les déficits aurait affaibli la retraite par répartition et se serait traduit par un report sur les jeunes générations d'une part croissante du financement des retraites.  
Finalement, ceux qui auraient été satisfaits du *statu quo* sont les tenants de la capitalisation individuelle, qui laisse de côté les plus modestes.

**« LA CSG AURAIT ÉTÉ PLUS JUSTE QUE LES COTISATIONS POUR FINANCER LES RETRAITES »**

**FAUX !** Les retraites sont un revenu de remplacement lié au travail. Leur financement doit donc reposer principalement sur des cotisations sociales, salariales et patronales, prélevées sur les revenus d'activité. La CFDT a obtenu que la CSG ne soit pas augmentée.

- La CSG n'est pas le bon levier pour financer les retraites. Elle s'appuie sur l'ensemble des revenus (revenus du travail, revenus du capital, retraites...). Ses recettes doivent être attribuées en priorité aux droits universels, notamment la santé, les prestations familiales et la prise en charge de la perte d'autonomie.
- Une hausse de la CSG aurait épargné les entreprises. Elle aurait également mis à contribution les retraités pour financer les retraites, ce qui n'aurait pas été cohérent.
- La CFDT n'a pas demandé la hausse du taux de cotisation retraite prévue par le projet du gouvernement (+ 0,60 point de cotisations salariales et patronales d'ici 2017). Elle considère que cette augmentation devra s'articuler avec la réforme du financement de la protection sociale annoncée par le gouvernement.

**« LA CFDT RENONCE À LA RÉFORME SYSTÉMIQUE ! »**

**FAUX !** Notre objectif est toujours de rendre le système de retraite plus juste, plus clair, plus harmonisé et plus solide. Pour cela, nous voulons modifier le cœur du système de retraite en agissant sur les mécanismes d'acquisition des droits et les solidarités (règles de validation des trimestres, droits familiaux, compensation des aléas de carrière...).

- La CFDT a toujours rejeté un *big bang* des retraites, brutal et injuste, mais a voulu progresser vers ses objectifs dès que possible.
- Dans cette réforme, les mesures de justice et de simplification constituent des jalons vers le système de retraite que veut la CFDT, comme l'ont fait en leur temps la réforme de 2003 et les derniers accords dans les régimes de retraite complémentaire.
- La CFDT maintient le cap !

**la CFDT**  
**s'Engage pour Chacun**  
**Agit pour tous**

## A V O U S D E J O U E R !

*sudoku*

1				9	2			
	8					9	2	
		2		3			8	
8	4			5	7	2	3	6
3		7	2	8	6		4	9
			3			5	1	
5					1	4		
7	1	8		4				

	5						3	
1								8
	7			3		1		9
		6	8	3	7			
8				9		2		
		7	4	6	5			
	8			6		9	2	
3								9
	2							6

7	1	8	3	4	9	3	6	2
5	3	6	7	2	1	4	9	8
9	2	4	3	6	8	5	1	7
3	5	7	2	8	6	1	4	9
2	6	9	4	1	3	8	7	5
8	4	1	9	5	7	2	3	6
4	9	2	6	3	7	8	1	
6	8	5	1	7	4	9	2	3
1	7	3	8	9	2	6	5	4

3	2	9	1	8	3	4	6	7
3	6	1	2	7	4	5	8	9
7	8	4	6	5	9	3	2	1
9	3	7	4	1	6	8	1	2
8	4	5	9	1	2	6	7	3
2	1	6	8	3	7	9	5	4
6	7	8	3	4	1	2	9	5
1	9	3	5	2	6	7	4	8
4	5	2	7	9	8	1	3	6

*MOTS COUPÉS*

Les quatorze mots de la liste ci-dessous ont été découpés en trois morceaux (par groupe de trois lettres, sans distinction de syllabes) et sont cachés dans cette grille. Une fois tous les mots trouvés, il vous restera un quinzième mot à découvrir.

- 1 AIGREMENT
- 2 DÉCANTEUR
- 3 ORIENTALE
- 4 NÉOPLASME
- 5 POLYGAME
- 6 MORFONDRE
- 7 ÉTINCELLE

- 8 GALVAUDER
- 9 AMPLEMENT
- 10 PLEUVOTER
- 11 FISCALITÉ
- 12 SUBSISTER
- 13 BALEINIER
- 14 FAISANDÉE

Le mot découvert est :

La réponse est : **SANSONNET**

TER	NCE	MIE	REM	BAL
AMP	AIG	ENT	SAN	SME
IER	MOR	SIS	PLE	FON
EUR	ITÉ	SAN	GAL	TER
DÉE	PLA	FAI	ANT	LLE
NÉO	DRE	ORI	FIS	NET
DER	SON	YGA	SUB	ALE
ENT	UVO	ÉTI	POL	LEM
CAL	DÉC	VAU	ENT	EIN



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## SANTÉ SOCIAUX

CENTRE HOSPITALIER DUNKERQUE

Section Syndicale CFDT  
du Centre Hospitalier de Dunkerque

103 av Louis Herbeaux  
59254 DUNKERQUE

03.28.28.56.38 / fax 03.28.28.55.94  
 syndicat.cfdt@ch-dunkerque.fr

Permanence tous les mardis de 13h à 15h  
au 1<sup>er</sup> étage dans le couloir des anciennes urgences.



La CFDT est devenue, en près de quarante années, l'une des principales forces de proposition sur le terrain social. Elle y défend des conceptions réformistes et adopte à l'égard du pouvoir, quelle que soit sa couleur politique, une totale liberté de ton. Nul ne conteste la place qu'elle occupe aujourd'hui dans la négociation contractuelle comme dans la gestion paritaire de la protection sociale. Plus que jamais, la CFDT incarne un syndicalisme réaliste et efficace, représentatif et proche des salariés.

La CFDT est la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale par le nombre d'adhérents (plus de 860 000) et la 2<sup>ème</sup> par son audience électorale aux élections professionnelles.



## REJOIGNEZ-NOUS ! Ensemble, nous serons plus forts.

Pour obtenir des résultats, aujourd'hui j'adhère !

Je souhaite adhérer à la CFDT

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Adresse \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

Service \_\_\_\_\_

Coupon à retourner à :



SANTÉ SOCIAUX

CENTRE HOSPITALIER DUNKERQUE

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**Section Syndicale CFDT  
Centre Hospitalier de Dunkerque**

**tél. 03.28.28.56.38**

**mail: syndicat.CFDT@ch-dunkerque.fr**

Pour adhérer en ligne : [www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)