

N° 20

MARS  
 AVRIL  
 2012

## Édito

### Champagne... et CRS.

A l'inauguration de l'UHSA, champagne et petits fours étaient réservés aux invités.

Les agents eux ont été les grands oubliés de la fête.

En écho, les salariés ont manifesté leur mécontentement face aux CRS qui craignaient pour la quiétude des élites et de Mme BERRA à qui nous avons fait transmettre une motion.

Politiques, Élus, Administrateurs, votre conception du vivre ensemble, de la justice sociale, des conditions de travail sont loin de la réalité. Vous qui prônez la moralisation de la fonction publique, le dialogue social, que savez vous de la souffrance au travail, des méthodes managériales brutales, de la mise à l'index des équipes de soins ?

Quand le pouvoir du directeur s'érige en loi du talion, les salariés du CPN ont le devoir de se défendre !

De la justice sociale, une citoyenneté au travail reconnue sont à l'ordre du jour.

A ceux qui usent de méthodes staliniennes pour discréditer les salariés, à ceux qui gardent le silence devant de tels actes, à ceux là je leur dis qu'ils se trompent.

Les salariés du CPN aspirent à travailler sereinement dans le respect.

La CGT appelle à la reconquête de la citoyenneté au travail.

Le secrétaire



**Un 22 mars exemplaire pour la citoyenneté au travail**

**Luttons contre la politique de casse de l'hôpital public**

**P.2**

**Retour en images sur le 22 mars**  
**P.3**

**Formation « bientraitance »**  
**P.5**

**Contre l'ordre libéral,  
 Contre l'ordre infirmier.** **P.4**

**Souffrance au travail :  
 quels outils ?** **P.6**

**Infos CAPL / CTE**

**P.7**

**Infos CHSCT  
 Jour de carence**

**P.8**

Sylvain BELUCHE, JACQUES BRIMONT, Luc FERRETTI, Cédric ROUX, Emmanuel FLACHAT et Florence MERLIN ont participé à l'élaboration de cette gazette

N'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire  
 tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com  
 Site internet : www.lacgtducpn.com

## **Motion à l'adresse de Madame la Secrétaire d'État chargée de la santé**

Alors que vous allez inaugurer l'UHSA, deux organisations syndicales du CPN ont jugé nécessaire de vous rappeler la triste réalité des conditions de travail dégradées que subissent les salariés de notre établissement, et les conséquences induites auprès des patients.

Ces conditions de travail dégradées ne sont pas seulement les conséquences d'un manque de concertation locale au niveau de la Direction du CPN et des Organisations Syndicales, mais elles sont aussi le fruit des orientations idéologiques et budgétaires de la politique gouvernementale.

**Nous voulons vous rappeler que la psychiatrie, ce n'est pas que de belles vitrines vides de personnels, des caméras dans les chambres, des barrières à l'entrée des CHS, des vigiles privés pour assurer la sécurité, des discours stigmatisant l'infirmier et le malade, des protocoles pour formater les mentalités !**

**La psychiatrie, c'est aussi du lien entre les personnes, du savoir partagé, une expérience professionnelle que l'on veut transmettre, de l'humanité dans nos pratiques et une richesse d'expériences multiples qu'il faut sauvegarder.**

La psychiatrie ne doit plus se résumer à la tarification à l'acte, à la lutte des chefs de pôles, au plein pouvoir du directeur, à la fermeture de lits, à la destruction d'emplois, à l'augmentation de la charge de travail.

**Madame la Secrétaire d'État, sachez que les salariés n'acceptent pas :**

- **la remise en cause des 35 heures et le non-respect de leurs droits,**
- **la non revalorisation des qualifications,**
- **le blocage des salaires, des promotions,**
- **le « management inhumain » des ressources humaines,**
- **la maladie mentale vue uniquement sous l'angle de la molécule chimique,**
- **de voir primer l'intérêt des laboratoires pharmaceutiques sur nos pratiques cliniques,**
- **d'entendre décréter par la voie présidentielle que le fou est un individu dangereux,**
- **la suppression d'un poste sur deux de fonctionnaires partants à la retraite (RGPP),**
- **le financement des nouvelles structures de soins par des suppressions de postes soignants**

**Les salariés et la CGT vous rappellent à vos responsabilités sur :**

- **la dégradation des conditions de travail dans notre établissement,**
- **le manque de reconnaissance,**
- **l'augmentation de la charge de travail,**
- **les effectifs à flux tendu,**
- **l'atteinte à la vie privée des agents qui se caractérise par un rappel sur leur temps de repos,**
- **l'augmentation de la souffrance au travail avec des conséquences sur notre santé,**
- **le glissement des tâches au détriment des qualifications.**

Madame la secrétaire d'État, votre venue en grandes pompes dans notre établissement pour l'inauguration de l'UHSA, ne doit pas faire oublier la politique de casse des services publics et le démantèlement de notre Sécurité Sociale que votre gouvernement entend continuer après les élections.

Madame la secrétaire d'État, dites à Monsieur Sarkozy que les salariés du CPN veulent travailler dans la sérénité, ils ne veulent plus être les otages de l'événement médiatique, ils ne veulent pas être pris pour responsables des dysfonctionnements graves de notre établissement, ils refusent d'être les boucs-émissaires d'une misère psychosociale dont votre politique porte les fruits.

L'honneur républicain que vous nous faites par votre présence aujourd'hui au CPN ne manque pas de nous toucher, pouvons-nous espérer que cela ne reste pas qu'un effet de posture médiatique en des temps de campagne électorale ?

C'est aux salariés et aux usagers d'en décider !

Laxou, le 22 mars 2012

# La CGT mobilise pour dénoncer la politique de casse de l'hôpital public



## DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (D.P.C.)

Sous cette appellation se cache une disposition passée pour beaucoup inaperçue dans la loi BACHELOT, dite Hôpital Patients Santé Territoires. Partant du postulat qu'il faut sécuriser les prises en charge des patients et actualiser régulièrement les connaissances de chaque acteur de soins, le Ministère a décidé de remanier les dispositifs de formation des professionnels médicaux et paramédicaux.

### Qu'est-ce que le développement professionnel continu et qui est concerné ?

Selon l'article 59 de la loi HPST, le DPC a « pour objectifs l'évaluation des pratiques professionnelles, le perfectionnement des connaissances, l'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins ainsi que la prise en compte des priorités de santé publique et de la maîtrise médicalisée des dépenses de santé »

Ainsi, chaque professionnel médical ou paramédical se voit désormais obligé chaque année de prouver qu'il a toujours les connaissances requises pour exercer son métier en étant évalué dans le cadre du DPC sur la base d'orientations nationales ou régionales.

Sont concernés les médecins, infirmiers, aide-soignantes, psychomotriciens, préparateurs en pharmacie.... (c'est-à-dire toutes les professions inscrites au Code de la Santé Publique)

La formation initiale, complétée par la formation continue et l'acquis de l'expérience partagée, ne sont plus reconnues. Désormais, les professionnels doivent répondre aux objectifs de l'hôpital entreprise à la recherche de gains de productivité.

On est loin de la prise en charge globale du patient, on s'oriente vers une certification d'actes techniques découpés en « bouts de métiers »

### Qui évaluera et comment ?

Pourront être organismes de formation D.P.C., les hôpitaux, les Instituts de Formation, les universités, mais aussi les entreprises privées (un gigantesque

marché leur est offert !)

On devine bien l'orientation politique qui se cache derrière ce dispositif.

### Que se passera-t-il pour un soignant qui ne s'inscrirait pas annuellement dans ce dispositif ?

Le texte prévoit expressément que l'employeur a la possibilité de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre du soignant défaillant, sauf si l'absence de suivi du DPC est imputable à l'établissement.

A terme se dessinent ici les contours de l'inaptitude professionnelle que l'employeur pourrait être tenté de mettre en avant pour licencier des soignants jugés trop âgés ou trop rétrogrades dans leurs pratiques.

**La CGT dénonce le terrain dangereux dans lequel s'engouffre le gouvernement en brandissant l'étendard indiscutable d'amélioration de la qualité des soins dispensés. Les soignants sont consciencieux et exercent leur travail dans des conditions difficiles qu'il ne faut pas nier.**

**Comment dispenser une formation à la hauteur des besoins si on ne prend pas en compte le manque de budget et de personnels, la détérioration des conditions de travail, l'usure professionnelle, le management abrupt, ... ?**

La CGT voit en outre s'opérer une réappropriation du dispositif de formation par l'employeur et l'Etat. Il est important de rappeler que la formation est financée par un prélèvement de 2,1 % de la masse salariale des établissements et qu'elle constitue de ce fait un « salaire différé » pour les agents.

Il est urgent de faire entendre au gouvernement que les soignants ont d'autres attentes que ce genre d'usine à gaz !

EF

## ABROGATION DE L'ORDRE INFIRMIER : une étape de franchise

Dans un courrier adressé le 16/03/2012 au président de l'Ordre infirmier, le ministre de la santé, demande de suspendre les recouvrements de cotisations.

Il reproche" le ton comminatoire de cet appel à cotisation [...] tout à fait inadapté, et contraire aux engagements que votre conseil national me semblait avoir pris".

Le ministre de la Santé ajoute : "...il serait opportun de suspendre l'action de l'organisme que vous avez mandaté pour opérer le recouvrement des cotisations ordinaires de l'année 2011".

Cette étape marque un fléchissement dans la position du gouvernement

**La CGT reste mobilisée : les infirmiers ne veulent pas payer pour travailler !**

La CGT réaffirme que les employeurs sont dans l'illégalité lorsqu'ils demandent aux nouveaux embauchés de justifier du paiement de leurs cotisations et que seule l'inscription au fichier ADELI est requise pour exercer.

**Exigeons l'abrogation de l'ordre infirmier !**

S.B.

## Vécu d'un soignant parti en formation « bientraitance »

Les personnels de l'Unité 2, d'Hardeval E et des Glacis ont eu la surprise d'être les services test d'une nouvelle formation : « La Bientraitance ».

Formation qui aurait pu être intéressante, si la direction s'en était donnée les moyens. Seulement voilà, une formation qui devait être réalisée sur 3 jours, on nous l'impose sur une journée.

Le responsable de la formation est bien venu nous accueillir pour nous expliquer les buts de cette journée, qui sont une réflexion sur la maltraitance des soignants sur les patients, sans donner aucune solution, ni conseil.

Cependant il a omis de nous préciser que nous étions présents pour remplir un item en vue de la future certification au CPN et qu'à terme, tout les agents devront assister à cette formation.

Le groupe présent à cette journée, a alors assisté à une formation vide de tout contenu, sans aucune trame. Nous étions présents pour accepter le fait que bon gré mal gré, nous étions maltraitants avec nos patients.

La formatrice nous a expliqué qu'au CPN, nous avions de la chance car il y avait un groupe projet « Promotion de la Bientraitance » qui avait planché sur le problème de la maltraitance depuis 2008, avait sorti « un guide de repérage des risques de maltraitance au CPN » en septembre 2009 (disponible dans les guides sur intranet) validé par les instances en décembre 2009 (aucune trace dans les comptes-rendus CTE et CHSCT ?).

Cette formation a juste été votée le 12/10/09 en Formation Continue au regard des recommandations ministérielles. Suite à ce vote, il a été mis en place de 2 jours de formation à 60 agents en 4 groupes pour un financement de 8 000 euros.

Seulement le plus gros problème dans ces groupes de travail, c'est qu'il n'est pas demandé l'avis des soignants, ce sont nos cadres qui y assistent...Car il semblerait que se soit chronophage pour l'établissement de convier les personnels les plus proches des patients pour débattre de sujet les concernant.

De plus, le guide de repérage des risques de maltraitance au CPN n'est qu'une série de tableaux.

Et lui non plus ne donne pas de solution pour éviter ou arranger une situation difficile.

Dans le Plan de Formation 2012, sur le bilan de l'année 2011, il est dit qu' « une expérimentation du guide a été faite avec un accompagnement par un organisme extérieur au sein des unités courant janvier 2011 » (Dans quels services ? Avec quels agents ?)

Une définition de la Bientraitance nous a été donnée lors de la formation : « Il s'agit davantage de la non maltraitance »

Il s'agit d'un ensemble de pratiques et d'attitudes soignantes visant au respect de la personne dans toutes ses dimensions.

La bientraitance englobe tout ce qui favorise l'épanouissement de la personne, s'adapte à ses besoins divers, et permet un développement harmonieux. »

Est ce que nous personnels auprès du patient, nous sommes en capacité d'être bientraitant ? J'en doute quand je constate :

Que nous sommes restés 2 mois sans gobelet plastique dans mon service,

Que la dotation en pain et nourriture diminue sans arrêt, dorénavant au goûter, il n'est autorisé qu'une boisson par malade,

Que nous sommes restreint dans notre dotation de linge (drap, oreiller...)

Qu'une suppression des machines à laver dans les services est plus qu'envisagée !

Que nous devons composer avec des chambres d'isolement aussi chauffées que des chambres froides, et qu'on nous propose l'installation d'un convecteur électrique sous le plafond du SAS...

Quand l'UHSA tournera pleinement (début mai), il manquera 13 postes de soignants sur le CPN.

Beaucoup de personnes en manque de reconnaissance qui ont subi cette formation se sont senties indignées, de pouvoir être accusées de maltraitance alors qu'elles font de leur mieux avec le peu de moyens dont elles disposent.

Bon nombre d'entre nous ont mal vécu cette formation.

**Nous soignants sommes certainement plus maltraités que maltraitants.**

C.R.

# *L'info en direct au CPN, c'est*

## [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

Fidèle à la promotion du développement durable au CPN, la CGT a considérablement réduit ses impressions papier et invite tous les agents à se connecter à notre site internet, régulièrement mis à jour.

# Suicides : le travail en deuil

Suicides à France TELECOM, suicides de 4 collègues d'un même pôle au CHRU de LILLE, suicide d'un chef de service au CH de VIRE, suicide d'une collègue au CPN, ... quand des salariés en viennent à mettre fin à leur vie, que les médias relaient ou non l'information, des questions se posent naturellement : Pourquoi ? Quel en a été l'élément déclencheur ? Que faire pour éviter ces gestes dramatiques ?

Sans vouloir faire de démagogie, il est récurrent d'entendre ou de lire qu'aucun lien ne peut être établi entre un suicide et les conditions de travail.

Même s'il est de bon sens de reconnaître qu'un suicide est toujours multi-causal, les représentants du personnel ne doivent pas s'interdire d'investiguer sur la question du mal-vivre et du mal-être au travail.

Même s'il est tentant pour certains de ramener les causes d'un suicide à la sphère familiale, il est vrai aussi qu'il devient de plus en plus difficile de dissocier vie professionnelle et vie privée (pour preuve : les rappels téléphoniques, la suppression ou le décalage de congés

planifiés, ...)

C'est sous l'angle de la prévention que nous devons agir en lien avec la Direction, le service de santé au travail et le psychologue du travail, sans chercher à se voiler la face ni à culpabiliser qui que ce soit.

Il incombe à chaque acteur au sein de l'établissement d'accepter qu'il existe un risque de fragilisation chez nos collègues exposés à des conditions de travail rendues difficiles dans la prise en charge des patients mais aussi dans un contexte organisationnel qui fait débat.

**Dans un hôpital spécialisé en santé mentale comme le CPN, la CGT réaffirme sans complexe qu'il est temps de se saisir de ce problème et réitère sa proposition de constituer une cellule d'alerte et de repérage des situations de souffrance au travail.**

**L'outil existe ailleurs, exigeons sa mise en place au CPN !**

EF

## Bienvenue à la nouvelle psychologue du travail

C'est par une note d'information datée du 9 janvier 2012 (note n°004/12) que les agents du CPN ont pu apprendre la nomination d'une nouvelle psychologue du travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

La CGT du CPN, en attente de la création de ce poste depuis plusieurs années, a rencontré Madame BOURBON le 14 février dernier.

Notre organisation syndicale a pu échanger sur les espoirs qu'elle nourrissait à travers ce poste mais a aussi tenu à rappeler le contexte au CPN : souffrance, fatigue, manque de personnel, rappels à domicile, ....

**Pour la CGT, il ne saurait être question de voir la fonction de psychologue du travail dénaturée par l'employeur, à l'image d'une gestion « à l'américaine » avec à la clé le repérage des agents en difficulté dans l'objectif de les reclasser voire de les licencier s'ils ne sont plus jugés suffisamment productifs.**

**La Direction ayant refusé tout travail d'élaboration du profil de poste avec les représentants du personnel au CHSCT, nous nous devons de réaffirmer nos attentes pour les agents.**

La psychologue du travail nous a assuré bénéficier de l'indépendance nécessaire, ce à quoi notre organisation syndicale souscrit pleinement.

Un travail en commun devra s'engager rapidement avec le CHSCT afin de construire le mieux-vivre au travail revendiqué par la CGT.

Il est également grand temps de pouvoir travailler les propositions formulées suite à la remise du rapport EMERGENCES.

**Gageons que la psychologue du travail aura toute sa place aux côtés du service de santé au travail, de la Direction et du CHSCT pour mettre en place les actions qui s'imposent afin de construire le mieux vivre au travail.**

*La psychologue du travail est joignable au poste 50-11 et son bureau se trouve à l'Administration – Bâtiment B.*

L.F.

---

## Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : ..... Prénom : .....

Je Souhaite :

prendre contact     me syndiquer

Adresse : .....

Code Postal : ..... Ville : .....

Service : ..... N° tel : .....

Bulletin à renvoyer à la CGT du CPN, 1 rue du Docteur Archambault – BP 11010 – 54521 LAXOU  
Tel : 03.83.92.51.93 – Fax : 03.83.92.51.92 – mail : cgt.@cpn-laxou.com – site internet : www.lacgtducpn.com

## COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES LOCALES (C.A.P.L.) : les abus du Directeur

Les C.A.P.L. sont composées paritairement de représentants des personnels et de membres de la Direction, avec à leur tête un Président.

Elles ont vocation à examiner entre autres les demandes de révision de note formulées par le personnel, les avancements d'échelon et les avancements de grade, ....

Les avis sont rendus à la majorité des membres, le Président (qui est aussi le Président du Conseil de Surveillance) a de ce fait une voix prépondérante.

Dans le cadre de ce mandat, la CGT a toujours cherché à défendre les agents tout en leur précisant que les CAPL ne rendent qu'un avis ensuite transmis au chef d'établissement, seul décideur au final.

Jusqu'à présent, le Directeur respectait l'avis rendu par les personnels siégeant dans ces commissions. Pourtant suite aux CAPL du 26 janvier 2012

examinant les révisions de note 2011, des agents nous ont interpellé après avoir reçu un courrier de la Direction refusant de suivre l'augmentation de note pourtant votée à la majorité au sein de la commission.

La CGT ne peut que déplorer une fois encore la conception que se fait la Direction du dialogue social dans notre établissement.

Bien que notre organisation syndicale se soit toujours prononcée contre la note (en revendiquant un véritable 13<sup>ème</sup> mois pour tous), nous ne pouvons rester insensibles aux conséquences de la note en terme d'impact sur la carrière des agents et le montant de leur prime de service.

La CGT invite les agents qui se seraient trouvés dans ce cas de figure à se faire connaître.

Avec la CGT, n'hésitez pas à demander des comptes à la Direction !

F.M.

## COMPTE RENDU CGT DU CTE DU 27 MARS 2012

### ORDRE DU JOUR :

#### Avis réglementaires\* :

- bilan de la politique qualité et gestion des risques année 2011 et perspectives 2012
- compte financier 2011 et affectation des résultats d'exploitation de l'exercice 2011

\*les avis réglementaires sont soumis au vote des représentants du personnel

#### 1°) bilan de la politique qualité et gestion des risques année 2011 et perspectives 2012

**La CGT intervient sur le fait que la politique menée par la Direction est bien éloignée de la réalité du terrain et des attentes des professionnels.**

Concernant la gestion des risques, la CGT dénonce le pilotage de la Direction en lieu et place du CHSCT et milite pour que ce dernier retrouve enfin toutes ses prérogatives.

D'autre part, nous rappelons à la Direction que cette gestion des risques est quasi-exclusivement tournée vers une gestion des risques que l'employeur en cours et ne doit pas servir de prétexte pour dédouaner l'employeur de ses responsabilités à l'égard de ses employés.

Concernant les perspectives pour 2012, notre organisation syndicale s'inquiète des dérives surtout si des comités d'analyse pilotés par la Direction venaient à être généralisés au titre de la politique gestion des risques.

La CGT vote CONTRE.

#### 2°) compte financier 2011 et affectation des résultats d'exploitation de l'exercice 2011

Le bilan fin 2011 fait apparaître un excédent comptable de 1 100 000 € auquel il convient d'ajouter le report à nouveau de 2010 soit au total un peu plus de 2 000 000 €.

Cet excédent sera affecté au surcoût occasionné par le glissement de terrain du NBH (1 600 000 €) et à la construction d'une cafétéria (400 000 €)

**La CGT se félicite que l'établissement soit en bonne santé financière mais s'étonne cependant que les effectifs entre 2010 et 2011 n'augmentent que de 2 équivalents temps plein !**

**Concernant l'affectation des résultats, notre syndicat s'oppose fermement à ce que les 2 000 000 € (provenant, rappelons-le, du budget de la Sécurité Sociale) servent à financer les grosses sociétés du BTP.**

La CGT, la CFDT et FO votent CONTRE.

*Questions posées par la CGT : Unité 1 et fichiers DRH des numéros de téléphone privés des agents retrouvez nos commentaires et analyses sur notre site internet*

[www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

## Compte rendu du CHSCT du 28/02/2012

Ce premier CHSCT de l'année 2012 était l'occasion d'installer le CHSCT dans sa nouvelle composition issue du résultat des élections professionnelles du 20 octobre dernier.

Ordre du jour :

- Règlement intérieur du CHSCT et élection du nouveau secrétaire
- UHSA
- Bilan des accidents du travail et des accidents d'exposition au sang

Retrouvez l'intégralité du compte-rendu sur notre site

[www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

### Rencontre Syndicats / Direction du 19 mars 2012

La DRH nous révèle les tableaux des effectifs au CPN en 2010 et 2011.

La CGT constate que les 70 emplois créés par l'UHSA dont le Directeur se fait écho dans la presse régionale ne sont effectivement qu'un leurre : **1 374 en 2010, 1 376 fin 2011.**

La DRH explique ces chiffres par les restructurations observées au CPN (regroupement UPPAM / UPIM , fermeture blanchisserie,...) et par le fait que tous les recrutements de l'UHSA n'apparaissent pas encore sur ces tableaux en précisant qu' « un hôpital, ça vit... ».

La CGT ne partage pas ce point de vue et attend les tableaux 2012 pour voir plus clairement l'évolution 2010-2012 des effectifs dans l'établissement.

La DRH nous soumet un projet de note de service relatif à la mise en place du jour de carence au CPN.

Pour rappel, l'article 105 de la loi 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 institue ce jour de carence aux fonctionnaires et prévoit une retenue à hauteur de 1/30<sup>ème</sup> du salaire.

La CGT rappelle son opposition farouche à cette loi injuste pour les salariés et demande à la DRH de ne pas appliquer cette mesure au CPN.

Les organisations syndicales obtiennent les avancées suivantes :

- la mise en place ne sera effective qu'après parution de la note de service **SANS effet rétroactif.**
- La prime de service **ne sera pas impactée du 1/140<sup>ème</sup>** pour les jours de carence (pas de double peine.)

Une nouvelle rencontre sera organisée prochainement à propos du décompte du temps de travail lors d'une absence pour raisons de santé.

Devant cette nouvelle attaque des statuts, la CGT rappelle que les agents sont déjà suffisamment en souffrance dans cet établissement et qu'une sanction financière supplémentaire aux agents malades n'apportera rien au CPN et met encore davantage en difficulté les salariés.

S.B.

### Dégradation des conditions de travail

La CGT remercie les personnes signataires de la pétition demandant à la Direction d'organiser un CHSCT extraordinaire sur la dégradation des conditions de travail et invite les personnels à remplir la pétition que vous

pouvez imprimer via notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

### **La CGT du CPN entend vous donner la parole lors d'un futur CHSCT Extraordinaire.**

Devant l'actualité particulièrement chargée en ce début d'année (Horizon,UHSA,Unité 1,...) , la CGT ne vous oublie pas mais se voit dans l'obligation de reporter ce CHSCT extraordinaire au 2<sup>ème</sup> trimestre.