



L'inFO libre

JOURNAL D'INFORMATION
- FO SANTE CH DAX -

BULLETIN N°3 — AVRIL 2021

EDITO

LES TURBULENCES DE 2020 ONT DEBORDEES SUR 2021...

Dans l'inFO libre de janvier 2021, nous vous disions que 2020 ne vous avez pas épargné !

Force est de constater que ce début 2021 n'est pas mieux !!!

La cyberattaque que le Centre Hospitalier de DAX affronte encore à ce jour a des répercussions incontestables sur vos conditions de travail, certes la direction vous a rendu hommage et a mis en avant votre professionnalisme, votre résilience et votre capacité d'adaptation. Il n'en reste pas moins que sur le terrain vous subissez encore et toujours.....

Des améliorations se font sentir, le système d'information commence à réapparaître sur les postes de travail, le service informatique est à pied d'œuvre, c'est une tache de Titan avant de revenir à la normale. **Force Ouvrière** demandera au prochain CTE (Comité Technique d'Etablissement) l'estimation du préjudice financier subi par le CH DAX lié à la cyberattaque et ses conséquences pour l'établissement.

La crise de la COVID-19, la cyberattaque, la vaccination, la pénurie de personnel, le Centre Hospitalier de DAX est en mode « dégradé » et en tension quasi permanente. Pas facile de rester enthousiaste dans ces conditions.....

FORCE OUVRIÈRE soutient l'ensemble des agents de l'Hôpital de Dax, et rencontre mensuellement la direction en dehors des instances, Comités de pilotages et autres réunions institutionnelles.

Nous restons à votre écoute et n'hésitons pas à dénoncer, débattre et sommes force de proposition.



« Rendre l'environnement de travail agréable, s'inquiéter des conditions de travail, de la pénibilité, sont aussi des leviers pour motiver et mobiliser ».

Bonne lecture.

**CEUX QUI LUTTENT
NE SONT PAS SÛRS DE GAGNER
MAIS CEUX QUI NE LUTTENT PAS**



ONT DÉJÀ PERDU



Le 9 mars dernier, le Secrétaire Général Force Ouvrière, Yves VEYRIER était présent au CH de Dax à la rencontre de la « famille hospitalière » pour leur témoigner le soutien de FO dans cette crise sanitaire.

Après une rencontre avec le DRH, Monsieur AUDOUY où FO a évoqué de nombreux sujets parmi lesquels :

- ♦ La tension hospitalière encore plus pesante depuis le début de la pandémie. Pour le CH DAX s'y ajoute les questions et incertitudes liées aux restructurations associées au G.H.T (Groupement hospitalier de territoire concernant Dax et Mont de Marsan).
- ♦ La gestion à flux tendu des effectifs, les difficultés de recrutement, mettent les personnels en difficultés. La solution proposée des 12h de travail n'est pas idéale et l'inquiétude demeure lorsqu'il faudra un retour au travail normal avec une reprise de planning réglementaire
- ♦ La cyberattaque, contrainte de taille qui a conduit à complexifier encore plus la prise en soin et en charge des patients éprouvant un peu plus la famille hospitalière dans son ensemble.
- ♦ La place des personnels en Parcours Emploi Compétence (P.E.C).
- ♦ La formation professionnelle tout au long de la carrière pour Tous.
- ♦ Les avancées du Ségur de la Santé Etc...

Yves VEYRIER a pu échanger à bâton rompu, avec l'équipe FO et de nombreux agents, venus à sa rencontre au stand FO situé à l'entrée du CH DAX .



- ♦ L'occasion de faire part de leurs difficultés au quotidien, mais aussi de leurs satisfactions.
- ♦ Le résultat obtenu par FO dans les négociations du Ségur (183€ pour toutes et tous et la revalorisation des carrières par la réingénierie des métiers du soin).
- ♦ Il n'en demeure pas moins que les personnels techniques, médico-techniques et administratifs attendent aussi des améliorations de carrière : *le combat continu.*

!! FO continuer de revendiquer!!!!



Info SEGUR



A propos des annonces d'Olivier VERAN FORCE OUVRIERE vous met en garde sur la communication faite par le Ministre à grand renfort de tableaux et de schéma, car le Ministre a pris en exemple les futures carrières des agents qui vont entrer dans la Fonction Publique Hospitalière les projetant à J* + 5 ans + 10 ans + 20 ans. Cependant, concernant les agents en poste actuellement, ce sont des mesures de reclassement qui doivent s'appliquer, elles devront faire l'objet d'un examen sur les modalités de reclassement (procédure administrative) c'est-à-dire d'un passage entre les grilles indiciaires actuelles et les nouvelles grilles. Ces paramètres seront nécessaires pour la prise en compte du nouvel indice détenu par l'agent et le maintien de son ancienneté dans son échelon (totalement ou en partie.) **Ces 2 éléments détermineront son passage dans les nouvelles grilles ! Et ainsi le montant exact de sa revalorisation individuelle à l'instant T (*le 1 er octobre 2021 selon le Ministre)**

LE CH DAX , UN HOPITAL SOLIDE ????



Le 4 mars dernier, Monsieur GLANES directeur par intérim du centre hospitalier de DAX, lors de son intervention au Comité Technique d'Établissement, nous affirmait avec force compliments que notre établissement fonctionnait très bien, n'était pas en difficulté et avait très bien réagi à la cyber-attaque citant en exemple le professionnalisme du personnel.

Puis, il nous a rassuré quant à notre avenir au sein du GHT en insistant sur le fait que le Service Public doit rester « costaud » afin de continuer à se développer sur notre secteur ; un exemple particulier est pointé sur le service d'imagerie médicale et sur la cardiologie qui se doivent d'être performants afin de pérenniser l'offre de soin publique.

Parallèlement, nous avons vu se développer un médipôle privé, sur l'agglomération proposant une offre de soin diversifiée incluant un service d'imagerie médicale moderne et complet concurrençant directement le service de radiologie du CH DAX. (3 000 m² de surface de plancher sur un terrain d'un hectare avec parkings. 60% des locaux dédiés à la radiologie, 12% au laboratoire et le reste pour la maison médicale avec dentiste, ORL, endocrinologue, neurologue, généralistes dont un urgentiste, infirmières, podologue...).

De plus, sur le secteur de TARTAS, une convention de partenariat a été signée avec la Clinique JEAN LE BON (groupe RAMSAY) avec la création d'une consultation avancée, sur ce territoire, dans des domaines médicaux et chirurgicaux très diversifiés.

Rappelons-nous aussi que la Clinique MAYLIS de NARROSSE, avec ses 55 lits plus son offre de soins grandissante et attrayante en hospitalisation de jour vient faire de l'ombre au service de psychiatrie de notre établissement.

Et comme si cela ne suffisait pas, un pôle de cardiologie privé va voir le jour sur la commune de MEES très prochainement.



Nous voulons bien croire Monsieur le Directeur quand il nous dit être attaché au Service Public et avance qu'il est nécessaire que notre établissement soit « costaud » selon ses dires pour être face au secteur privé.

Soit, mais là il faut bien admettre que nous sommes attaqués de toute part, toutes les disciplines sont concernées et par voie de conséquence, notre avenir s'en trouve menacé.

En outre, il affirme que nous n'avons rien à craindre du G.H.T (Groupement Hospitalier de Territoire) et qu'en groupant l'offre de soins nous serons plus forts.

Pour illustrer cela, une collaboration du service d'imagerie médicale avec celui de MONT DE MARSAN est proposée. Pendant que des regroupements, certes sources d'économies tangibles à court terme pour le service public sont avancés, *le secteur privé a compris l'importance du soin de proximité et se positionne stratégiquement ayant bien analysé nos faiblesses.*

Force est de constater que le GHT est loin d'être la panacée annoncée puisqu'il ne tient nullement compte de la démographie landaise galopante ni des concentrations de populations très disparates entre les territoires de DAX et Mont-de-Marsan.

Au contraire, nous pouvons en déduire qu'un G.H.T ou tout autre forme de regroupement d'offre de soins non seulement fait la part belle au secteur privé et par conséquent ne peut que nuire directement au CH de DAX.



12 HEURES ATTENTION DANGER !



Sous l'effet conjugué de la pandémie COVID 19, du plan blanc qui en découle et de la pénurie de soignants, de plus en plus de services adoptent

des plannings en 12 heures.

Les agents se laissent convaincre par leur encadrement de tous les avantages qu'ils pourront bénéficier en optant pour ces grilles et on peut aisément les comprendre.



Il leur est promis une meilleure conciliation de la vie professionnelle et vie privée avec plus de jours de repos, moins de trajets domicile-travail donc plus d'économies et de présence familiale ; fini les repos secs, les RH et RTT reportés pour pallier aux arrêts maladie. Bien sûr, les inconvénients mainte fois dénoncés par FO leur sont tus. Pour exemple selon le rapport de l'INRS:

- ◆ Le fait d'enchaîner 12 heures de travail consécutif qui est source de fatigue voire d'épuisement, d'augmentation des accidents de trajet, d'accidents du travail, d'AES et de troubles musculo-squelettiques.



Nous imaginons très bien une aide-soignante affectée dans un service lourd qui doit effectuer les manutentions de patients sur la vacation du matin et du soir.

Les conséquences sur son organisme à plus ou moins long terme risquent d'être catastrophiques vu qu'elle double sa charge de

travail. **De plus, en cas d'arrêt maladie, les plannings idylliques promis s'effondrent et les rappels sur les repos refont leur apparition mais shuuuuuuuuuuuuuuut!!!!**

Parallèlement à cela s'est développé sur l'établissement « MEDGO » devenu « HUBLO », qui a obtenu un certain succès. Effectivement, la manne financière engendrée par « HUBLO » est conséquente et bienvenue en ces temps difficiles. Mais là encore méfiance !!! Les agents reviennent travailler sur les récupérations causées par le planning en 12 heures, choisissent des postes en 12h00 car mieux payés et rognent un peu plus sur leur temps de repos.

Ils accumulent encore plus de fatigue...

On peut s'interroger : sur la qualité de prise en soins, une étude américaine citée dans le manuel de gestion des ressources humaines dans la fonction publique hospitalière et basée sur un échantillon de 393 IDE a démontré que le risque d'erreurs dus à l'administration des traitements augmente avec le nombre d'heures travaillées. Le ratio d'erreurs constatées est ainsi de 1,34 pour un horaire régulier de 8 heures, de 1,54 sur la tranche de 8-12 heures et de 3,26 après 12 heures. (The Working hours of Hospital staff nurses and patient safety, health affairs, 23, n°4, 2004). Sur le risque de perte d'information dû au nouveau mode de transmission.

A ce propos, le syndicat FO, avec l'ensemble des membres du CHSCT et le service de sécurité et santé au travail ont à mainte reprise demandé lors des instances que soit menée une étude sur l'impact des 12h00. ENFIN la direction a répondu positivement lors du CTE du 15 avril dernier.

Pendant ce temps, pour l'établissement c'est tout bénéfice évidemment puisque le système HUBLO combiné aux plannings en 12 heures palient pour un temps aux recrutements pérennes de soignants.....

Votre syndicat FO considère que chacun doit rester libre et que la parole de tous doit être prise en compte mais rappelons toutefois que :

Les personnels qui passeront en 12h doit tenir compte :

- ◆ le roulement en 12 heures doit reposer sur le volontariat et ne peut en aucun cas être imposé
- ◆ de l'âge et de l'état de santé des agents, identifié par le médecin du travail dont l'une des missions est de faire des préconisations individuelles et collectives pour préserver la santé des personnels
- ◆ du contenu du travail (par exemple, le travail en 12h n'est pas recommandé pour les personnes effectuant des tâches nécessitant une vigilance importante ou pour celles exposées à des efforts physique important, ...)
- ◆ Des temps de pause adaptés

Durée - Organisation - Repos - Congés



LES AGENTS DOIVENT TOUS AVOIR LE CHOIX

VOS DEMANDES DE FORMATION POUR LE « PLAN DE FORMATION « 2022 »


Les « **feuilles jaunes** » comme nous les appelons familièrement au CH DAX sont arrivées dans les services, et non cette année par voie postale à votre domicile (du fait de la cyberattaque ayant engendrée de nombreux problèmes informatiques).

*Elles sont à compléter comme chaque année avec une date limite de réception au **30 JUIN 2021**.*

MEMO : le C.P.F (compte personnel de formation)

(ex D.I.F) : il convient de rappeler que le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est inscrit dans la loi du 13 juillet 1983 dite Le PORS. Ce droit est repris dans la loi du 6 août 2019. Il est défini comme devant favoriser le développement professionnel et personnel des fonctionnaires, faciliter leurs parcours professionnel, leur mobilité et promotion ainsi que l'accès aux qualifications professionnelles. Il doit permettre également l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.

Qui est concerné ? Tous les agents de la Fonction Publique Hospitalière Titulaires, stagiaires, contractuels CDD-CDI et contrats aidés.

 Une procédure est en vigueur dans l'établissement l'agent doit faire sa demande obligatoirement par écrit auprès du DRH (document disponible au local FO).

L'autorisation du DRH est la condition indispensable pour la MOBILISATION du C.P.F et du FINANCEMENT de la formation demandée .

*C.P.F : DATE LIMITE pour activer le C.P.F
30 JUIN 2021*

Il appartient à CHAQUE AGENT d'ACTIVER SON C.P.F



La formation est un droit et pour **FORCE OUVRIERE** un DROIT QUI NE SE PREND PAS EST UN DROIT QUI DISPARAIT PEU A PEU...

DU NOUVEAU POUR RENTRER EN FORMATION

AIDES-SOIGNANT (E) S (ARRETE DU 12 avril 2021 portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'Aide-Soignant et d'Auxiliaire de Puériculture).



Accès aux Instituts de Formation Aide Soignant (IFAS) sans passer de sélection pour :

Sont dispensés de l'épreuve de sélection :

1) Les ASHQ et les Agents de service de la Fonction Publique Hospitalière justifiant d'une ancienneté de services cumulée d'au moins **un an en équivalent temps plein**, effectués au sein d'un ou plusieurs

établissements sanitaires et médico-sociaux des secteurs public et privé ou dans des services d'accompagnement et d'aide au domicile des personnes .

2) Les ASHQ et Agents de Service de la FPH justifiant à la fois du suivi de la formation continue de **soixante-dix heures** relative à la participation aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la personne âgée et d'une ancienneté de services cumulée **d'au moins six mois en équivalent temps plein**, effectués au sein d'un ou plusieurs établissements sanitaires et médico-sociaux des secteurs public et privé ou dans des services d'accompagnement et d'aide au domicile des personnes.



ASHQ : UNE PLACE PRÉPONDÉRANTE DANS LES ÉQUIPES ET AUPRÈS DES PATIENTS, POURTANT TROP SOUVENT NÉGLIGÉ ET INDISPENSABLE DANS NOS SERVICE.



Comme nous avons pu le constater depuis plus d'un an avec cet épisode « Covid », la place prépondérante de cette profession a été démontrée de manière incontournable et incontestée. L'ASHQ peut travailler dans un large panel d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux. La majeure partie de son travail consiste à assurer l'hygiène des locaux.

Il s'occupe du bio nettoyage des chambres des patients (désinfection des sols, des murs, de la salle de bains et des toilettes), de l'entretien des parties communes (couloirs, salles d'attente...), des salles de consultation et des bureaux. L'établissement est tenu d'établir des protocoles que l'agent doit suivre scrupuleusement. Il applique des recommandations d'hygiène définies et joue un rôle fondamental dans la lutte contre les infections nosocomiales.

Si l'ASHQ ne participe pas directement aux soins des patients, il contribue toutefois à leur confort et à toutes les missions qui relèvent de l'environnement hôtelier.

Il est souvent le professionnel qui passe le plus de temps avec les patients ou résidents, il est à leur écoute et les rassure.



Les personnels ASHQ sont très souvent la cible des recherches d'économies imposées aux établissements au nom des équilibres budgétaires et au détriment de la qualité. **Au CH DAX, les ASHQ sont souvent contraints à des glissements de tâches, vers des soins de nursing, brancardage, livraison, etc.**

ils sont multitâches !!!!



ET LA FORMATION AFGSU???????

Bien qu'étant des rouages essentiels du fonctionnement des établissements publics, ils ne peuvent pas pour autant prétendre ni à la prime Grand Age, ni à la NBI, ni à la promotion professionnelle vers le métier d'Aide-Soignant.

Force Ouvrière a obtenu, pour les ASHQ, 183€ nets/mois par la mise en place du CTI (ce qui correspond à une augmentation salariale de 12 à 15% selon l'ancienneté), lequel est pris en compte intégralement pour le calcul de la retraite.

De plus, un doublement des ratios d'avancement au grade d'ASHQ de Classe Supérieure pour les années 2020 et 2021, exigé et obtenu par FO, a permis plusieurs milliers de promotions supplémentaires.



FO CONTINUE D'EXIGER

- * Une meilleure définition de leurs rôles et missions.
- * La titularisation des contractuels occupant un poste permanent d'ASHQ.
- * Obtention de places dans les IFAS pour celles et ceux qui assurent des fonctions d'AS afin de régulariser et reconnaître leur situation.
- * Le financement systématique à 100% de toutes les formations professionnelles diplômantes (AS, IDE, etc.).
- * L'attribution de la prime Grand Age (100 € par mois net mensuel) pour les ASHQ exerçant auprès des personnes âgées.
- * Le maintien de tous les postes et la fin des externalisations.

POUR FO, LEUR ACTIVITÉ EST INDISSOCIABLE D'UNE QUALITÉ OPTIMUM DU SERVICE PUBLIC HOSPITALIER. Cela exige la création des emplois statutaires nécessaires et la reconnaissance des missions de ces personnels.

STATUT DES ASHQ

Au sens du décret n° 2007-118 du 3 août 2007 portant statut particulier du corps, les agents de service hospitaliers qualifiés constituent un emploi de catégorie C de la filière soins et médicotechnique.

Le corps comprend 2 grades, avec 2 classes :

- * Agent de service qualifié de classe normale (échelle C1)
- * Agent de service qualifié de classe supérieure (échelle C2).

Conditions d'accès au corps d'ASHQ

⇒ Sans concours, par voie d'inscription sur une liste d'aptitude : ces recrutements sont organisés par le directeur de l'établissement concerné ou celui qui organise les recrutements pour le compte de plusieurs établissements. L'examen des dossiers de candidatures est confié à une commission, composée d'au moins trois membres, dont un au moins est extérieur à l'établissement. La commission arrête, par ordre de mérite, la liste des candidats aptes au recrutement. Peuvent être inscrits sur cette liste, les candidats, sans condition de titres ou de diplômes, sélectionnés par la commission, au terme d'un examen des dossiers et d'une audition publique des personnes dont le dossier a été retenu. La liste des candidats déclarés aptes peut comporter un nombre de personnes supérieur à celui des postes à pourvoir pour pallier d'éventuels désistements ou satisfaire de nouvelles vacances de postes avant une nouvelle procédure de recrutement. Les nominations interviennent dans l'ordre de la liste, laquelle reste effective jusqu'à l'ouverture d'une nouvelle procédure.

⇒ Par le dispositif du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État (PACTE). La loi oblige à offrir, par cette voie, un quota de 20% des postes ouverts.

⇒ Par voie de détachement ou d'intégration directe de fonctionnaires de catégorie C à l'échelon doté d'un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur.

PROMOTION :

Au grade d'ASH qualifié de classe supérieure :

* Soit par voie d'avancement de grade, par inscription à un tableau annuel d'avancement, après une sélection opérée par examen professionnel ouvert aux ASHQ de classe normale ayant atteint le 4e échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans ce grade.

* Soit par voie d'avancement de grade, au choix, par inscription à un tableau annuel d'avancement établi parmi les ASHQ de classe normale ayant atteint le 5e échelon et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans ce grade.

Au grade d'aide-soignant :

* Après obtention du diplôme d'État d'aide-soignant, pour les ASH qualifiés réunissant 3 ans de fonctions, admis après sélection professionnelle à suivre la formation préparatoire. Pendant la durée de la formation, les ASHQ sont détachés en qualité d'élève aide-soignant ; ils ont la qualité de stagiaires.

* Après avoir suivi une formation validée pour les ASHQ réunissant au moins huit années de fonction dans le grade ; l'admission à cette formation est prononcée, après un examen du dossier de candidature de l'agent, par l'autorité investie du pouvoir de nomination. Pendant la durée de cette formation, ils sont détachés comme stagiaires dans le grade d'aide-soignant.

* Par la validation des acquis de l'expérience (arrêté du 25 janvier 2005 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'aide-soignant).

FO REVENDIQUE UNE JUSTE RECONNAISSANCE DES ACTIVITÉS DE CES PERSONNELS ET L'AMÉLIORATION DE L'ATTRACTIVITÉ DE CES MÉTIERS.

SANTÉ AU TRAVAIL, UN SERVICE EN TENSION ET EN MODE DÉGRADÉ

Service de Santé au Travail, une équipe en difficulté aussi



La pénurie de médecin en santé au travail n'échappe pas à la fonction publique hospitalière, cette situation corrélée à la dégradation de l'état de santé de personnels rend le manque encore plus criant et amène un réel problème pour le suivi médical des agents. Théoriquement, les agents de la Fonction Publique Hospitalière bénéficient d'un examen médical au moins tous les 24 mois comme le prévoit l'article R 4626-26 du code du travail.



Sachant qu'il faut un médecin du travail pour 1500 agents et une infirmière par tranche de 1000 agents, le compte n'y est pas

Lors des dernières instances CHSCT et CTE, soucieuse de la santé de l'ensemble des agents, Mme BENEGAS, médecin du travail du Centre Hospitalier de DAX a alerté sur la situation critique et délétère que rencontre le service de Santé au Travail. Et du risque pour les agents. La direction va exposer cela en GHT afin de trouver des solutions.

FORCE OUVRIERE APPORTE SON TOTAL SOUTIEN AU SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL ET SUIVRA LE DOSSIER DE PRÈS.

Le Centre Hospitalier de DAX n'échappe pas à ce funeste constat, **pour un effectif physique de 2900 agents** à prendre en charges au cours d'une année (tous personnel confondus), le Services de Santé au Travail de l'Hôpital de DAX se compose :

- ⇒ D'un Médecin du Travail
- ⇒ De deux infirmières
- ⇒ D'une secrétaire médicale

Bien avant la pandémie , FO avait alerté la direction concernant le suivi médical des agents, aujourd'hui avec la pandémie et la cyberattaque , beaucoup de retard est accumulé, les visites périodiques sont de plus en plus compliquées à réaliser et la dessus s'ajoute la vaccination.....

RAPPEL : Les Services de santé au travail (SST) ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Constitués du médecin du travail assisté éventuellement d'une équipe pluridisciplinaire, ils mènent des actions sur le milieu du travail et exercent une surveillance médicale des agents. Textes : Code du travail, art. L 4621-1 à L 4625-2-



UN PEU D'HISTOIRE...

Parce que 78 % des agents hospitaliers sont des femmes, à l'occasion des 150 ans de la commune de PARIS pour la quête d'une république démocratique et sociale, voici un petit focus sur L'ACTION DES COMMUNARDES.

Premières grandes féministes françaises ?

On peut le penser, La Commune donne effectivement naissance à l'un des tous premiers mouvements "féministes" de notre histoire :

l'Union des femmes pour la défense de Paris et les soins aux blessés, fondée le 11 avril 1871 par ses deux instigatrices, Nathalie Le Mel et Elisabeth Dmitrieff qui n'hésitent pas à adresser à toutes les femmes un appel aux armes.

La Commune offre l'occasion à de nombreuses femmes de revendiquer une plus grande émancipation sociale et ce dès les premiers jours du soulèvement parisien sur les hauteurs de Montmartre et, en particulier, sur la place Blanche du 9^e arrondissement où fut édifée l'une des barricades les plus emblématiques du combat mené par les communardes pour le salut de la République sociale et démocratique. Relayée par la presse de l'époque comme étant "une vraie citadelle". C'est notamment Le Petit courrier de Bar sur Seine qui, dans son édition du 2 juin 1871, évoque "une barricade gardée par 120 femmes, coiffées du bonnet phrygien".

Source: <https://www.franceinter.fr/histoire/histoire-150-ans-de-la-commune-de-paris-la-quete-d-une-republique-democratique-et-sociale>

Révolutionnaire française, Louise Michel reste l'une des grandes figures du mouvement ouvrier. Militante infatigable, elle participa activement à la Commune de Paris .



S'il y a des miséreux dans la société, des gens sans asile, sans vêtements et sans pain, c'est que la société dans laquelle nous vivons est mal organisée. On ne peut pas admettre qu'il y ait encore des gens qui crèvent la faim quand d'autres ont des millions à dépenser en turpitudes. C'est cette pensée qui me révolte !

Louise Michel






1871 - 2021 - 150 ans de la Commune de Paris

1^{ER} MAI 2021

**POUR LA RECONQUÊTE
DES DROITS SOCIAUX ET DES LIBERTÉS**

De 10 H A 11 H - Place St Roch à Mont-de-Marsan
VENEZ RENCONTRER DES MILITANTS FO
Afin d'échanger sur les revendications
A 11H30, HOMMAGE de FO aux Communards

Respect des gestes barrières




FO demande l'ouverture
immédiate
de négociations sur les salaires !

MAINTENANT:

Dégel du point d'indice
Revalorisation des grilles indiciaires
pour les filières :

- Technique
- Ouvrière
- Administrative
- ASH ...



**FO NE LAISSERA PERSONNE
AU BORD DU CHEMIN**

FO



Une question, n'hésitez pas FO est là pour vous accompagner :

Facebook SYNDICAT FO CH DAX
 TWITTER @dax_ch FO CH DAX
 Au téléphone 2.4961 (05 58 91 49 61) – Par mail : syndicat_fo@yahoo.fr