

Le CHGR en 2022: Promesse d'une qualité de vie au travail qui tourne au ridicule...



La direction se targue d'améliorer votre quotidien. D'une merveilleuse façon ! Au premier trimestre, des essais « bien-être » ont été effectués auprès de professionnels. On leur a proposé un casque de réalité virtuelle ou de la luminothérapie. Le bien-être arrive ! Mais à condition de pouvoir s'extraire et se détacher 30 minutes sur leur journée de travail. Ce qui élimine bon nombre d'entre nous.

Puis l'apparition de la tisanerie le 20 avril devant les USN 150, avec :

- tisanes
- jeu avec cadeaux (autre que les pipes à eau et pipes à cracks fabriquées au CHGR)
- distribution de goodies à tous les participants (200 max).
- possibilité bonus d'être filmé·es dans le cadre de la campagne « rejoignez le CHGR »

Le tout est organisé dans le cadre d'une QVT = Qualité de Vie au Travail. Passez l'info à vos anciens collègues, qui ont fuit le CHGR, et annoncez leur que tout va mieux !

A cela s'ajoute cette vidéo (flashez le QRcode avec votre téléphone) de promotion du CHGR pour recruter. Publiée le 12 juillet (trop tard pour les recrutements AS et infirmiers dans notre propre IFPS !). On croirait un autre établissement avec des sosies de managers qui ont pourtant favorisé la souffrance et la fuite des salarié·e·s depuis plusieurs années. Édifiant.



Mais ce n'est pas fini, il est encore temps de vous inscrire en équipes le 30 septembre pour participer à un déjeuner ludique !

« Dans le cadre de notre démarche QVT (...) nous organisons un déjeuner ludique le 30 septembre 2022 au stade de foot du CHGR de 11h30 à 14h30.

Une restauration gratuite sera proposée sur place.

L'objectif est de renforcer la cohésion d'équipe par la participation à des jeux type chamboule-tout, pêche au canard pour gagner des lots.

Nous vous sollicitons dans un premier temps pour constituer des équipes de 4 personnes au sein de votre service ou entre services.

(...)

Nous comptons sur vous pour communiquer auprès de vos collègues afin que cet évènement soit une réussite.

En vous souhaitant un bel été »

C'est le pompon ! Non ? La pêche au canard, le chamboule-tout... un air de Kermesse.



A quand :

- Les courses de canoë-kayak sur la Vilaine avec des directeurs ?
- La Garden-party ? (où l'on se féliciterait d'une cohésion qui ne tient plus à grand-chose tellement les collègues s'épuisent à + de 35h/ semaine)
- Le footing par équipe de 10 avec un fractionné sur la pente du Thabor ?
- Une chasse au trésor pour trouver des lits d'hospitalisation ?

Et puis de l'autre côté, nombre d'initiatives des équipes auprès des patient-e-s (kermesses, sorties, séjours...) ont disparu des offres de soin faute d'effectifs suffisants.

Notre demande est simple. Agissez sur les conditions de travail, entendez les agent-e-s et permettez leur de se réapproprier les espaces de créativité et d'être acteur. Cessez de diviser les collègues avec vos règles de gestion qui individualisent et brisent depuis des années l'esprit d'équipe. Les dernières attaques telles que l'avancement de grade ont lésé de nombreux agents ainsi que les primes d'engagement qui félicitent un petit nombre pour léser la majorité...

Prime d'engagement (semi-)collectif : la prime qui divise

Plutôt que d'accepter de diviser l'enveloppe en 2700 (salarié·e-s), comme SUD le demandait, seul·e-s quelques un·e-s en tirent profit. Un projet retenu, travaillé à quelques-uns, et bim, on touche une prime. Comme personne ne tire les leçons de l'individualisation des salaires à France Télécom/Orange, on continue. Petite tuile tout de même, pendant que les uns participent à des réunions pour des projets, les collègues qui remplacent dans les services ne toucheront rien. Aucune valorisation pour ceux restés au plus près du terrain, grâce à qui les projets ont pu se construire et de surcroît la prime n'est pas valorisée à la même hauteur suivant les projets.

Quelques rares médecins ont compris et ne participent pas à cette énième ineptie de la direction, mais les autres ne disent mot ou parfois s'en gargarisent.

Réattribution de la Nouvelle Bonification Indiciaire à la MAS

Le 21 juillet, sous la pression du Syndicat SUD Santé et de plus de 70 agent·e-s de la MAS, la direction a publié une note d'information attribuant la NBI, supprimée en 2013, à hauteur de 13 points (51,78 € NETS / mois). Cette prime est attribuée avec rétroactivité (2018) pour les professionnels suivants :

- aides soignant·es
- accompagnant·es éducatif·ves et sociaux·les
- moniteur·trices éducateur·trices
- les ASHQ faisant fonction AES

Seul le syndicat SUD Santé Sociaux s'est engagé auprès des salariés dans ce bras de fer contre la direction :

- Rappels multiples des textes de loi concernant cette NBI à une direction faisant la sourde oreille ; dans le cadre des réunions, par mails et tous les moyens possibles.
- Accompagnement de plus de 70 agent·e-s pour les rédactions des courriers sous forme de recours gracieux.
- Soutien de 37 agent·e-s pour constituer et déposer leurs dossiers au tribunal administratif
- Obtenir pour les agent·e-s concerné·e-s entre 200€ et 2800€ NETS sur la paie de septembre.

Chaque fois que la direction ne respecte pas la loi, le syndicat SUD est là pour la lui rappeler!

Prime grand âge

Les aide-soignant·e-s de pools qui travaillent ponctuellement sur le pôle personnes âgées ou sur Jules Séglas peuvent toucher la prime grand âge au prorata de leur temps de travail. Depuis plusieurs mois, la direction promettait une régularisation... qui est arrivée, parce que SUD a aidé des salarié·e-s à écrire des recours gracieux et à saisir le tribunal administratif... Est-ce la seule façon de faire céder la direction du CHGR ? Pour le moment, oui, et uniquement avec le syndicat SUD !



Action en reconnaissance de droits

« Prime 1ère catégorie » :

Depuis plusieurs années nous nous battons et accompagnons des salarié·e·s dans leurs demandes de rétablissement de la prime dite « 1^{ère} catégorie * » (indemnité pour l'exécution de travaux présentant des risques d'accidents corporels ou des lésions...) qui avait été injustement supprimée en 2010 par la direction pour un grand nombre de salarié·e·s.

Après la victoire en première instance, la direction a fait appel. Le dossier a été retoqué en cour d'appel en juillet 2022, mais le syndicat SUD, via son avocate, a déposé un recours en conseil d'état. Nous sommes, en effet, convaincu·e·s d'une lecture négligente de ce dossier par le juge. Les conclusions sont très approximatives et ouvrent la possibilité de poursuivre.

Vous pouvez soutenir cette action (et bien d'autres) en adhérant à notre syndicat.

En effet, grâce aux cotisations des adhérent·e·s SUD santé sociaux, nous pouvons rémunérer notre avocate.

Que faire en cas d'accident de travail ou de trajet ?

Lorsque vous êtes victime d'un accident de travail (violence, accident de trajet...) il faut systématiquement faire une déclaration d'accident de travail.

Contractuel·le·s : délai de 48 heures

Titulaires : le plus tôt est bien sûr préférable, le délai pour déclarer peut aller jusqu'à 2 ans

La déclaration est signée par votre cadre ou le cadre de garde à l'accueil du CHGR (poste 3504) mais c'est facultatif. Ensuite il-elle vous remet les feuillets de soin. Vous devez ensuite aller voir un médecin sans attendre la fin de votre horaire. Sauf contrainte impérative de fonctionnement, on ne peut pas vous interdire d'aller consulter un médecin pendant votre temps de travail. C'est à l'encadrement et au Directeur de garde de trouver une personne pour vous remplacer. Vous pouvez nous contacter dans ces situations parfois délicates (poste 3327 ou 06.48.83.79.13).

Même s'il n'y a pas d'arrêt de travail, la consultation avec le médecin traitant est impérative pour que l'accident de travail soit reconnu et comptabilisé en tant que tel.

Dans le cas où vous avez rendez-vous avec un médecin en dehors du temps de travail, vous devez compter le temps de trajet, d'attente et de rendez-vous. C'est réglementaire, cela doit être ajouté dans le logiciel AGILTIME.

Les gestes violents sont une atteinte physique et psychique qui peut avoir des conséquences immédiates ou bien se révéler plus tard... c'est le stress post traumatique. Les harcèlements, les violences psychologiques peuvent être reconnues et imputées au service. Lorsque vous subissez ces violences, vous ne devez pas les banaliser :

- D'une part, pour vous prémunir d'un préjudice qui pourrait survenir après coup (reconnaissance en AT permettant de ne pas perdre tout ou partie de la prime de service et de ne pas avancer les frais pour les soins).
- D'autre part, pour que le CHSCT puisse prendre en compte les situations professionnelles dangereuses et agir auprès de la direction pour qu'elles ne se reproduisent plus.

Afin de vous aider à remplir correctement cette déclaration nous vous proposons cette notice :

- Dans la rubrique « **circonstances détaillées de l'accident** » : Noter le contexte de survenue de l'accident et son déroulé. Préciser si sous-effectif, situation connue ou prévisible,
- Dans la rubrique « **nature et sièges et des lésions ou blessures** » : Noter précisément toutes les parties concernées par l'accident, ne pas oublier de préciser la nature psychologique qui découle de cet AT.
- Dans la rubrique « **témoins oculaires** » : Noter le nom, le prénom, éventuellement la qualité de la personne qui a vu l'accident se produire, le prénom seul n'est pas retenu par la DRH
- Pour les accidents de trajet, pensez à noter sur votre constat dans la case 14 « observation » : « Sous réserve d'autres dégâts non constatés »

ACCIDENTS DE TRAVAIL MALADIES PROFESSIONNELLES :

A chaque fois que notre syndicat aide un·e salarié·e au CHGR, c'est en se basant sur le *Décret n° 2020-566 du 13 mai 2020 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique hospitalière*, et non sur les informations parfois approximatives ou erronées que peut lui soutenir le DRH.

LES DOCUMENTS À REMPLIR

- L'imprimé de déclaration administrative, que l'employeur doit vous fournir dans les 48h
- Le certificat médical initial spécifique à l'accident de travail ou maladie professionnelle. **En cas d'arrêt de travail**, celui-ci doit être transmis dans les 48h.



Par contre, le décret fixe des délais précis.

Vous avez 15 jours après l'accident pour le déclarer avec ces documents, sauf dans les cas suivants :

Si les symptômes n'apparaissent pas immédiatement, ou si le lien n'est pas fait sur le moment avec le service, vous avez **jusqu'à 2 ans** pour les faire reconnaître médicalement, et 15 jours pour faire la déclaration administrative. **Cela signifie concrètement qu'un arrêt maladie ordinaire peut être requalifié en Accident de Travail ou maladie professionnelle jusqu'à deux ans après les faits.**

Néanmoins, il est toujours souhaitable et préférable de réaliser les déclarations au plus près de l'accident, lorsque cela est possible, et même en l'absence de lésions ou de symptômes, il est important de faire une déclaration au moment des faits.

L'acceptation du Congé entraîne le maintien du plein traitement, des indemnités familiales et de résidence jusqu'à son terme, quel qu'il soit. Le CITIS est considéré comme du service effectif, et rentrent dans le calcul des droits à avancement d'échelon et de grade.

Au terme du congé, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade, **le cas échéant en surnombre.**

LA PRÉSOMPTION D'IMPUTABILITÉ, KEZAKO ?

Toute déclaration d'accident de service ou de trajet, ou de maladie professionnelle, est désormais « présumée imputable au service ».

Derrière ce terme barbare, une avancée majeure : désormais, ce n'est plus à l'agent de prouver que son accident ou sa maladie professionnelle sont liés au travail, mais à la direction de prouver qu'il n'a AUCUN lien avec celui-ci.

Pour ce faire, l'agent doit déclarer que l'accident remplit ces critères :

- L'accident ou la maladie professionnelle doit être en lien et avoir eu lieu sur le temps et le lieu du service, en exerçant ses fonctions ou une activité qui en est le prolongement direct.
- Pour les accidents de trajet, ils doivent avoir lieu sur le trajet direct et habituel ou bien relevant des activités relevant de la vie quotidienne.

- Si vous êtes victime d'un accident du travail ou de trajet ou d'une maladie professionnelle et êtes dans l'incapacité d'exercer vos fonctions, vous avez droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

ET APRES LA DECLARATION ?

Après la Déclaration, la direction peut :

- Faire procéder à une expertise médicale, mais seulement si elle a des éléments concrets lui permettant de penser qu'il n'y a pas de lien avec le service. Elle ne peut faire procéder à cette expertise de manière automatique, sauf en cas de maladie non inscrite au tableau des maladies professionnelles.
- Faire procéder à une enquête administrative pour établir la matérialité des faits.

La Commission de Réforme ne peut être saisie désormais que dans trois cas :

- Lorsque la maladie ne respecte pas tous les critères des tableaux de maladie professionnelle.
- Lorsque la maladie n'est pas inscrite au tableau des maladies professionnelles.
- Lorsque l'administration a des éléments liés à une faute ou fait personnel du fonctionnaire qui peut détacher totalement l'accident ou la maladie du service.

L'administration ne peut donc saisir la commission de réforme, source de retard important, que lorsqu'elle peut déjà établir qu'il n'y a AUCUN lien avec le service ou que l'accident résulte d'une faute. Elle ne peut donc plus être saisie automatiquement pour se défaire. Une des conséquences qu'il faudra mesurer est de savoir s'il serait possible, et intéressant de contester, pour excès de pouvoir, la décision de saisine de la commission de réforme.

Dans tous les cas, **la direction a désormais des délais contraints pour décider** : 1 mois en cas d'AT, 2 mois pour les maladies professionnelles. En cas d'enquête administrative, ce délai total peut être porté à 5 mois. Tout retard dans ces délais entraîne automatiquement le placement en Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) qui vous garantit un maintien de salaire à 100%, prime de service comprise. Mais en cas de refus final, les maintiens de salaire peuvent être récupérés par l'administration.

N'hésitez pas à nous contacter, nous constatons régulièrement (SUD et les médecins de la commission de réforme), que le CHGR entrave vos droits sur ce sujet.

L'été 2022 au CHGR

Nous avons connaissance d'une explosion des actes d'agression sur les salarié-e-s du CHGR durant la période estivale. Sous-effectifs, HUBLO, 12h, canicule, la recette d'un cocktail délétère pour les agent-e-s de Guillaume Régnier. Le syndicat SUD santé sociaux est à la disposition des salarié-e-s de l'hôpital pour les accompagner et les soutenir pour l'amélioration de leurs conditions de travail et pour faire valoir leurs droits auprès de leur employeur.

Lorsque vous êtes menacés, harcelés dans le cadre de vos fonctions, vous pouvez demander à bénéficier de la protection fonctionnelle.





- Il paraît que tout va bien au CHGR.
- Il paraît que certains véhicules du CHGR ne sont plus aptes à rouler.
- Il paraît que certaines nuits, il y a bien le nombre de salariés requis, mais ils ne connaissent pas les patients, car travaillent dans l'unité pour la première fois...
- Il paraît que le nombre de faisant-fonction à la MAS augmente la charge de travail des AES et AS.
- Il paraît que certaines équipes ont l'impression d'être maltraitantes car manquent de moyens humains régulièrement.
- Il paraît que c'est la direction qui a organisé cette maltraitance dite institutionnelle, mais

qu'en l'absence d'écrit (FEI, mail, acc. du travail), une faute professionnelle dans le cadre d'une prise en charge ne sera jamais assumée par la direction.

- Il paraît que certains collègues n'ont pas besoin de dormir et enchaînent les hublos de nuit après une journée de travail de 9h-17h.
- Il paraît que la pêche aux canards est une nouvelle discipline olympique validée pour Paris 2024.
- Il paraît que le chamboule-tout l'est aussi.
- Il paraît que tu peux te faire convoquer à la direction pour être intervenu en réunion. Il y aurait des façons de s'adresser aux N+1 ou N+2. Ou des façons de se taire. Qui a lu 1984 ?
- Il paraît que le CHGR est le dernier employeur à se présenter pour recruter dans ses propres IFSI et IFAS (**Rejoignez-nous !**).
- Il paraît qu'un concours de rideaux a été organisé sur l'ensemble des sites du CHGR avec les fortes chaleurs. On y trouve des couvertures, des draps, des vieux couvre-lits et même des couvertures de survie !
- Il paraît que les jours d'audit en vue de la certification, des unités en sous-effectif chronique se retrouvent miraculeusement en effectif complet.
- Il paraît qu'au CHGR les compteurs RTT des agents ne sont pas fiables et que nous ne devons pas nous y référer. Avec parfois des différentiels de + de 50 h entre Agiltime agent et Agiltime cadre.
- Il paraît que les agents du CHGR se voient proposer des plannings en 12h excédant - Encore et Toujours- les 48h sur 7 jours glissants, jusqu'à 60 h hebdomadaires !
- Il paraît que la connerie ça se cultive, ben y'en a plein qui ont la main verte!

Toutes les questions sur les plannings !

Question : Je ne sais pas quand mon planning de travail sera définitivement validé. Régulièrement mon encadrement modifie mon planning sans me demander. Quelles sont les règles dans ce domaine ?

Chaque pôle a un tableau de service élaboré par le personnel d'encadrement qui est décidé par le chef d'établissement et précise les horaires de chaque agent pour chaque mois. Le tableau de service doit être porté à la connaissance de chaque agent **15 jours au moins avant son application**. Il doit pouvoir être consulté à tout moment par les agents. Les tableaux de service doivent être harmonisés pour l'ensemble des services et doivent faire apparaître les codes horaires. (Source : référentiel de gestion des ressources humaines, page 17)

► **Le planning du mois doit être validé et affiché pour le 15 du mois précédent.**

Toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur et sauf contrainte impérative de fonctionnement du service, à une rectification du tableau de service établi, et à une information immédiate des agents concernés par ces modifications. (Source : référentiel de gestion des ressources humaines, page 17)

► **Il est possible pour votre encadrement de modifier le planning 48h avant. Seulement cela doit être justifié, et ne peut être fait pour compenser un planning déjà mal équilibré. Nous vous invitons à demander un écrit devant toute modification intempestive de votre planning.**

Question : Je fais des heures supplémentaires, mais je ne le note pas ou bien mon encadrement refuse de noter les heures supplémentaires sur mon planning ?

Il est vrai que nous sommes nombreux à faire des heures supplémentaires. Parfois, parce que le temps de transmissions est trop court, ou bien pour bien d'autres situations. Mais comment faire quand tu commences à 6h45, qu'il te faut au moins 5 minutes pour te changer et rejoindre ton collègue de nuit à 6h50. Ce dernier devant finir sa nuit à 7h, il devrait donc partir pour se changer au plus tard à 6h55. Ce qui laisse 5 minutes pour faire des transmissions. Irréalizable ! Tout temps de travail effectué doit être noté ! Si votre encadrement

refuse de noter votre temps, nous vous invitons à faire un écrit et nous mettre en copie (Bien souvent, ça peut changer !).

Les heures supplémentaires ne se décrètent pas ! Bien souvent, elles résultent d'une organisation restreinte, peu adaptée à la charge de travail des salariés ou la conséquence d'une dégradation des conditions de travail. Alors, avant de refuser de noter du temps supplémentaire, il faut peut-être s'interroger sur l'organisation du travail des agents et l'adéquation entre le nombre d'agents et la mission.

Question : Mon encadrement me rappelle sur mes jours de repos pour changer le planning ou me demander de venir travailler en raison d'un arrêt ?

C'est comme si vous appeliez votre encadrant sur son jour de repos pour demander une modification de planning. Ça ne se fait pas ! Et réciproquement, votre encadrement n'a pas à vous appeler pour une telle demande. D'ailleurs, vous n'êtes pas obligé de répondre quand votre responsable appelle. Vous n'êtes d'ailleurs pas obligé d'avoir un téléphone !

La jurisprudence est assez claire dans ce domaine :

-Un agent de la fonction publique hospitalière a le droit de profiter du jour de repos (RH, CA, RTT,...) validé sur son planning. La décision N°96PA02305 de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 1er décembre 1998 a précisé qu'un employeur public ne peut pas mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir travailler pendant un congé annuel qui lui a régulièrement été accordé. **Ainsi, il n'existe aucune obligation pour un agent en repos de revenir travailler dans son établissement.**

-Un salarié qui n'est pas considéré en temps de travail effectif a droit au respect de sa vie privée. Il n'a pas à être dérangé par son employeur sur son temps de repos.

Réponse du Ministre de la santé, publiée au journal officiel le 11 février 1985 page 558 n° 57900 : « Certains personnels non médicaux des établissements d'hospitalisation publics, logés par nécessité de service, doivent à tour de rôle assurer une astreinte à domicile afin de répondre rapidement aux urgences éventuelles : il s'agit des personnels de direction et des pharmaciens résidents. Le numéro de téléphone de leur domicile est donc obligatoirement connu de l'établissement employeur.

Aucune disposition réglementaire ne permet d'obliger les autres catégories d'agents à communiquer à leur employeur le numéro de téléphone de leur domicile personnel. Une telle communication ne peut être effectuée qu'à titre volontaire. »

Droits des salarié-e-s à la formation

- CPF : 300 heures au lieu de 150 heures pour les personnes ayant une RQTH.
- CPF : Catégorie C : 300 heures.

Les aides soignant-e-s, du fait de leur passage en catégorie B, ne bénéficient plus que de 150 heures.

Temps partiel

Un-e fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) peut être autorisé-e, à sa demande, à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service : raisons objectives et particulières, liées à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent-e public-que (un temps partiel, un congé, etc.). Le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Temps partiel thérapeutique - TPT : “Décret n° 2021-996 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique hospitalière”.

La quotité de temps de travail est fixée à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée du service hebdomadaire que les fonctionnaires à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer. L'autorisation d'accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique est accordée et, le cas échéant, renouvelée par période de un à trois mois dans la limite d'une année.

“Art. 13-11.-Outre l'intégralité de son traitement ainsi que des primes et indemnités afférentes à son grade, à son échelon et à son emploi et le complément de traitement indiciaire mentionné au [décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020](#) relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire à certains agents publics, le bénéficiaire d'une période de service à temps partiel pour raison thérapeutique conserve les avantages familiaux et les indemnités accessoires qui ne sont pas attachées à l'exercice des fonctions et qui n'ont pas le caractère de remboursement de frais.”

La nouveauté est que dorénavant, lorsqu'un agent a épuisé ses droits à un an de TPT, il récupère ceux-ci après un an d'activité à 100% ou de temps partiel de droit dans le cadre d'une RQTH sur une année.

L'administration vous doit du salaire (ou des primes), ou vous devez lui rendre des trop perçus?

1/ Vous devez une somme d'argent à l'employeur, application de la prescription biennale:

L'employeur peut récupérer un trop perçu versé (supplément familial, prime etc.), jusqu'à 2 années maximum.

2/ L'employeur vous doit du salaire, application de la prescription quadriennale:

Vous pouvez récupérer une prime, ou du salaire non perçu jusqu'à la date du 1er janvier, 4 ans plus tôt.



Kit de réduction du stress

Tapez
vous la
tête ici !!

Directives :

1. Placez le kit sur une surface plate,
2. Suivez les instructions au centre du cercle,
3. Répétez L'étape 2 autant que nécessaire,

Etre inconscient réduit l'état de stress

Pour nous contacter :



Tél. : 02 99 87 99 05 – Poste Chgr : 3327

Port. : 06 48 83 79 13

E-mail : sudchgr@gmail.com

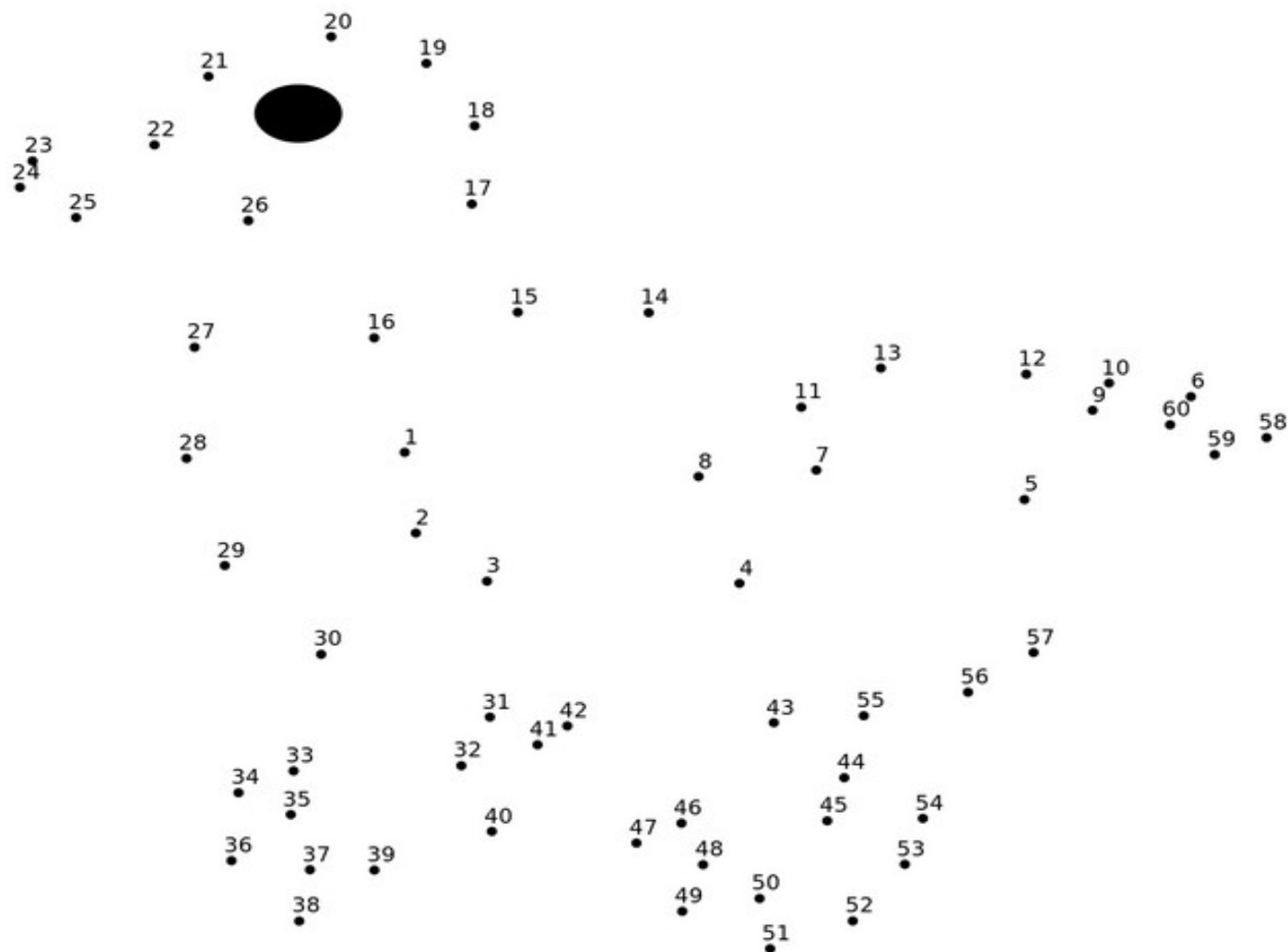
web : www.sudsantesociaux35.org

Vous pouvez suivre notre actualité sur les réseaux sociaux :

Facebook : Sud-CHGR

Twitter : @sudchgrrennes

Cahier Ludique, préparez votre journée du 30 septembre!



LE CHAMBOULE-TOUT : Règles du jeu

But du jeu

A l'aide de 3 balles, faire tomber (hors de leur support) des boîtes de conserve empilées.

Le premier à atteindre le score déterminé a gagné !

Score à réaliser

- 100 points avec 15 boîtes de conserve
- 50 points avec 10 boîtes de conserve
- 30 points avec 6 boîtes de conserve

⇒ 1 point est gagné par boîte tombée hors du support

⇒ Points doublés si toutes les boîtes de conserve sont tombées en un seul passage (3 balles)

⇒ Le premier joueur à atteindre le score déterminé a gagné !

Préparation du jeu

- Empiler des boîtes de conserve à partir d'un rang de base. Chaque rang supérieur comprend toujours une boîte de conserve en moins jusqu'à ne plus avoir qu'une seule boîte de conserve. La pile a donc une forme triangulaire.
- Les joueurs doivent se placer perpendiculairement à la pile et à une distance prédéterminée. Cette distance peut varier selon l'âge des joueurs, la difficulté voulue mais aussi suivant la hauteur de la pile (plus la pile est haute, plus c'est facile car plus de surface)...
- Donner 3 balles au joueur qui s'apprête à lancer.

Déroulement du jeu

Le premier joueur lance les balles afin de faire tomber toutes les boîtes de conserve.

- S'il arrive à faire tomber toutes avant d'avoir lancé les 3 balles, le total des boîtes est comptabilisé (doublé) et il a fini son tour. C'est au tour du joueur suivant. Toutes les boîtes de conserve sont alors replacées en triangle et les 3 balles lui reviennent.
- S'il reste des boîtes de conserve sur le support après avoir lancé les 3 balles, seules celles tombées hors du support sont comptabilisées. C'est au tour du joueur suivant. Toutes les boîtes sont alors replacées en triangle et les 3 balles lui reviennent.

Le jeu continue jusqu'à ce qu'un joueur atteigne le score déterminé.

Alors, envie de tout chambouler et de vous amuser ?!



Se Syndiquer: un droit et une nécessité !

Se syndiquer à Sud Santé Sociaux permet de faire entendre sa voix (assemblée générale, conseil syndical mensuel), puis éventuellement de s'investir localement, avec du temps dédié pour améliorer les conditions de travail de tout·e·s.

Nous agissons au quotidien pour vos droits

BULLETIN D'ADHÉSION

A renvoyer par courrier interne au Syndicat Sud ou envoyer un mail à sudchgr@gmail.com

Nom :

Prénom :

Pôle :

Unité :

Tél. perso : Mail

perso :

Adresse

perso :

.....

CP –

Ville:

.....