

N° 13

SEPTEMBRE
OCTOBRE
2010

Édito

«Le ventre est encore fécond, d'où surgit
la bête immonde »*

Le bouc émissaire :

Roms, étrangers, musulmans, jeunes, vieux,
malades mentaux, voilà le mal qui gangrène
notre beau pays d'en France.

Le Français pur souche n'a pas de travail,
expulsons l'étranger.

La violence augmente, enfermons le fou
furieux,

Le Rom dénature nos villes et nos
campagnes, organisons les rafles,

Le Musulman Français a plusieurs femmes,
confisquons lui le droit de la citoyenneté

Le jeune caillasse l'autorité publique,
emmurons le dans les ghettos,

Le vieux coûte cher, arrêtons l'assistance
respiratoire.

Pendant ce temps, le Président de la
République tient des discours populistes.

Il défraie la chronique, évince les vraies
questions :

Casse des Services Publics,

Casse du système des retraites

Casse de l'Éducation nationale

Casse du système de soins français.

Mais la colère monte !

Le mouvement social n'a pas raté sa rentrée.
2,5 millions de manifestants dans la rue pour

les retraites le 7 septembre

3 millions le 23 septembre,

Ce n'est qu'un début, continuons le combat !

Se battre pour les libertés est à l'ordre du
jour !

Le secrétaire
Luc FERRETTI

* Bertolt BRECHT , poète et dramaturge allemand (1898/1956)



Bilan d'un été pourri Semaine de l'encadrement

P.2

Mobilisation pour une retraite décente
P.3

Rappel expertise
Site internet
P.4

Développement durable
Les belles promesses de la Direction
P.5

Opération de communication
Ouverture de l'U.H.S.A.
P.6

Ordre infirmier
Formation Continue

P.7

Infos CHSCT.

P.8

Sylvain BELUCHE, Audrey DESBROSSES, Luc
FERRETTI, Emmanuel FLACHAT, François LOUIS et
Florence MERLIN ont participé à l'élaboration de cette
gazette

Si vous voulez apporter votre témoignage, n'hésitez pas
à prendre votre stylo pour nous écrire

tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com

BILAN D'UN ÉTÉ POURRI

ABANDON DES ÉQUIPES SOIGNANTES PAR LA DIRECTION FACE À UNE PÉNURIE SANS PRÉCÉDENT AU SEIN DE L'ÉTABLISSEMENT

Faut-il revenir sur le manque d'effectif au CPN qui est récurrent tout au long de l'année ?

La période juillet/août étant particulièrement délicate pour « boucler » les plannings, la

Direction fait appel à du personnel extérieur (étudiants en médecine, retraités)

Mais cette année, cela n'a pas fonctionné ... !?

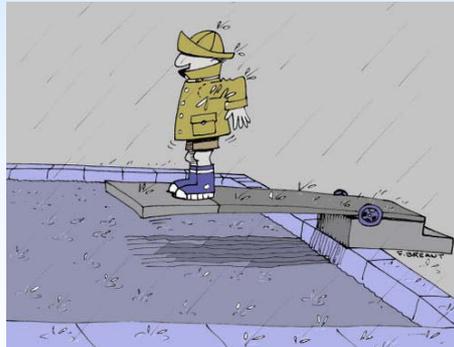
La Direction n'a pas anticipé, ce qui a créé une situation très critique au sein des unités de soins.

Alors pourquoi nous demande-t-on de planifier en début d'année tous nos congés annuels ?

Un semblant d'équilibre (sur le papier) a été réalisé par l'encadrement, en utilisant le personnel du service Horizon (pédopsy), pour compenser, au coup par coup, ce déficit.

Néanmoins, chaque service a sa spécificité et les personnes « parachutées » ont très mal vécu ces dépannages, peu habituées à des prises en charges en service adultes et en particulier à l'unité 4. La Direction a mis en danger les

patients et le personnel !
Devons-nous nous attendre à une



remise en question de nos cadres et de la Direction ?

NON, bien au contraire, puisqu'il n'est pas question de création de postes ni d'embauches !
L'établissement entend bien

continuer à gérer cette crise et demander toujours plus aux équipes.

Un précédent a eu lieu et risque de provoquer de nouveaux dérapages.

Face à cette attitude de plus en plus rigoriste, le personnel qui est en contact au quotidien avec les patients, se sent abandonné, fatigué et floué.

Cette situation ne peut plus durer !

Cette gestion à sens unique où l'on demande toujours plus aux agents, génère un sentiment d'usure professionnelle et de démotivation au sein des équipes soignantes !
Quel gâchis...

F.Louis

SEMAINE ANNUELLE DE L'ENCADREMENT :

DE LA POUDRE AUX YEUX !

Faisant suite aux conclusions rendues par la mission sur les cadres hospitaliers menée par Mme DE SINGLY * (en savoir plus sur <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/094000432/index.shtml>), le Ministère a décidé d'organiser dans les hôpitaux une semaine annuelle de l'encadrement (du 20 au 25 septembre 2010)

Le thème de cette semaine : « **NOS RÉUSSITES COLLECTIVES** : un agent, une équipe, un projet »

Les objectifs affichés sont clairs : resserrer les rangs en revalorisant la fonction de cadre et en créant une véritable communauté des personnels d'encadrement, entièrement acquise aux orientations de la politique de santé actuelle.

Comment ne voir dans cette semaine de l'encadrement, autre chose qu'un trompe-l'oeil alors que de trop nombreux agents au CPN exercent des responsabilités sans en avoir la

reconnaissance (cadres administratifs et techniques en catégorie C et B)



Comment faire partager la culture du management quand celle-ci ne sert qu'à formater le contenu des professions ?

Comment faire partager une culture de management quand le CPN copie la gestion du privé, que le soin devient une marchandise ?

Au CPN, cette mascarade ne trompe personne mais peu importe pour la

Direction, il faut s'exécuter pour être bien vu par notre ministre de tutelle

Pour couronner le tout, le CPN entend prochainement créer un collège de l'encadrement.

Cette annonce a été accueillie frileusement par les cadres et pose plus de questions qu'elle n'apporte de réponses.

Le but est-il de répondre aux revendications des cadres ou leur donner l'illusion d'une expression volée ?

Pour notre syndicat, les cadres sont déjà représentés par les collègues élus qui siègent au CTE et aux CAPL !

La réponse à la mission menée par Mme DE SINGLY * est la syndicalisation des cadres.

La CGT appelle, en cette rentrée sociale mouvementée, à une réelle reconnaissance de la réalité des personnels d'encadrement.

E.F.

LES 7 ET 23 SEPTEMBRE 2010 : GRÈVE ET MOBILISATION RETRAITES



Le 7 septembre : 35 000 personnes dans les rues de NANCY et 2.5 millions en France.

Le 23 septembre : 42 000 manifestants à NANCY et 3 millions en France



L' ENJEU DES RETRAITES



EXPERTISE USURE PROFESSIONNELLE : SOYEZ ACTEUR, FAITES VOUS ENTENDRE !!!

Depuis plusieurs années déjà, la situation au travail, soumise à des restructurations et à une logique de rentabilité du soin, conduit à une réorganisation brutale de nos missions et nos conditions de travail.

Cette réalité objective du quotidien a favorisé l'émergence de nombreux CHSCT dans les différents services du CPN.

Le constat s'impose : les restructurations, le management, les fermetures de lits et de postes, abîment la santé physique et mentale des salariés de notre établissement.

Les conditions de travail se dégradent, et ce quel que soit le secteur d'activité au CPN. L'intensification de la pression, du stress, des maladies graves, de la non réponse à la souffrance est devenu le quotidien de bon nombre d'entre nous.

Pour que ces situations ne soient plus vécues sur un mode de culpabilisation, individuellement et dans le silence, les salariés doivent pouvoir s'exprimer, comprendre que leur santé au travail est en jeu et que la prévention des risques professionnels, l'amélioration des conditions de travail relèvent de choix et de décisions et non de la fatalité.

Le CHSCT a pour mission de **« contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des salariés...d'améliorer les conditions de travail...et de veiller à l'observation des prescriptions réglementaires »**

Face aux réorganisations et aux restructurations, le CHSCT initié dans ce domaine par l'analyse de la CGT permet de donner la parole aux salariés.

Les représentants syndicaux du CHSCT ont donc décidé de missionner une expertise auprès d'un organisme libre et indépendant reconnu par le ministère du travail.

Cette expertise confiée au Cabinet EMERGENCES débutera son enquête le 19 octobre. Les membres du Cabinet EMERGENCES vous seront présentés dans les services concernés par les élus syndicaux du CHSCT.

La pertinence et la réussite de cette enquête vous appartient. A vous de la faire vivre, de reconstituer votre vécu pour améliorer les lendemains sur votre poste de travail.

Pour participer à cette enquête n'hésitez pas à vous inscrire auprès des services de la Direction des Soins avec copies pour information aux syndicats CGT, CFDT, FO.

L.F.

Pour toutes informations complémentaires, nous contacter au local CGT les mardis et vendredis au 5193/ cgt@cpn-laxou.com

**La CGT du CPN vous annonce l'ouverture de son site internet !
Découvrez vite ce nouvel outil syndical en cliquant sur :
www.lacgtducpn.com**

La CGT du CPN s'est dotée depuis 2008 d'une parution bimestrielle : "la Gazette", où l'actualité locale et nationale est à l'ordre du jour.

Pour aller encore plus loin dans le lien qu'elle entend tisser avec vous, notre équipe syndicale a décidé de créer son propre site internet, plus réactif et répondant mieux à vos attentes.

Au travers de ce site, la CGT met à votre disposition des informations concernant :

- les informations locales et nationales,
- les comptes-rendus des instances,
- une rubrique sur vos droits,
- l'intégralité des gazettes de la CGT du CPN,
- des liens utiles vers d'autres sites, ...

A vous de faire vivre cet outil. N'hésitez pas à nous laisser vos commentaires en ligne.

DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS :

La CGT se félicite des résultats de l'enquête menée début 2010 sur les modes de déplacements professionnels (cf CPN INFOS du mois de juin 2010) *47 % des salariés et 37 % des étudiants déclarent utiliser le bus et souhaitent prioritairement un arrêt plus proche du CPN.*

Par le passé, les représentants CGT au CHSCT ont à maintes reprises demandé à la Direction de prendre attache avec la CUGN à ce sujet, afin d'améliorer la desserte du site par les transports en commun.

Cette prise de conscience tardive par la Direction va cependant dans le bon sens et s'inscrit pleinement dans le Plan de Déplacement Entreprise. Nous attendons maintenant une mise en œuvre rapide.

Dans la continuité de ce sujet, la CGT attend un engagement plus ambitieux en matière de remboursement des frais de transport exposés par les agents.

Elle entend favoriser le rapprochement des agents en vue de créer une plateforme intranet de co-

voiturage, cela contribuerait vraiment à la réduction des émissions de CO² et permettrait aux intéressés



de faire des économies.

L'outil informatique existe déjà, à l'instar de ce qui se fait au pool auto. Il suffit de l'adapter !

Tout est question de bonne volonté !!!

E.F. / L.F.

LES BELLES PROMESSES DE LA DIRECTION :

La Direction du CPN a décidé de reprendre à son compte l'adage bien connu : «les promesses n'engagent que ceux qui y croient ! »

Lors d'échanges avec les représentants du personnel, la Direction avait pris acte de nos 2 revendications:

- **l'organisation rapide de concours destinés à titulariser les nombreux contractuels administratifs de catégorie C**
- **la prise en charge par l'employeur des frais de transport public**

Sur le 1er point, à l'heure où M. le Président de la République décide de lancer « un plan de résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique »*, le CPN se montre curieusement défaillant.

Lors de réunions O.S. / Direction (en date du 18 mai et du 10 juin 2010), il avait été pourtant prévu d'organiser les concours pour nos collègues adjoints administratifs d'abord au cours du 1^{er} semestre, puis au plus tard au 2^{ème} semestre 2010.

La DRH, mi septembre nous informe ne pas être en mesure d'organiser les concours avant l'année prochaine.

En date du 4 octobre, il semble que la Direction nous ai entendu et met en place une procédure de régularisation afin que les contractuels puissent passer ce concours.

7 postes d'adjoints administratifs sont désormais ouverts et font l'objet de la note d'information 087/10.

Pour rappel à la loi, le recours aux contractuels n'est autorisé que pour les postes n'ayant pas de correspondance dans les statuts (technicité, rareté) ou pour des besoins temporaires de remplacement ; en aucun cas, pour couvrir sur le long terme des emplois permanents.

Sur le 2^{ème} point, la DRH avait pris l'engagement de rembourser les frais de transport sur justificatif qui auraient été effectués avant la parution du décret, sur présentation de leurs justificatifs (CHSCT du 8 juin 2009)

Pour rappel, le décret était paru depuis décembre 2008 dans les 2 autres fonctions publiques, ce qui créait une nouvelle fois une inégalité de traitement pour les agents hospitaliers.

Aujourd'hui, la Direction se réfugie derrière la date de parution du décret d'application (21 juin 2010) pour revenir sur sa position et ne prendre en charge les frais exposés qu'à compter du 1^{er} juillet 2010.

La CGT condamne cette attitude, qui va de plus, à l'encontre du plan de développement durable et du plan de déplacement entreprise tant mis en avant au CPN !

La CGT demande au Directeur de revoir sa position et de faire un geste fort en faveur des agents concernés.

STOP AUX PROMESSES : PASSEZ AUX ACTES !!!!

() La CGT invite les personnels à signer la pétition en ligne en faveur d'une loi de titularisation des contractuels sur www.ugff.cgt.fr rubrique pétitions.*

E.F./L.F.

OPÉRATION DE COMMUNICATION OU RÉELLE PRISE DE CONSCIENCE ?

L'accident survenu à la Blanchisserie le 16/02/2010 ainsi que le contexte social mouvementé dans l'établissement nous interpelle sur la politique mise en place par la DUQC en matière de gestion des risques.

Sensibiliser les personnels à la gestion des risques ne doit pas faire oublier que c'est à la Direction qu'il incombe de préserver la santé physique et mentale de ses salariés en partenariat avec le service de Santé au Travail.

A ce sujet, la CGT tient à rappeler le rôle primordial du CHSCT pour l'amélioration des conditions de travail. Les élus CGT du CHSCT soulignent l'absence de mise à jour du document unique et de programme d'actions de prévention des risques. Ils dénoncent l'opacité de l'outil Coviris et le peu d'actions correctives mises en place sur le terrain.

La gestion des risques est-elle vraiment maîtrisée :

- multiplication des faits de violence,
- protocole de contention hors-la-loi,
- défaillances techniques dans la saisie des déclarations Coviris,
- droits de retrait exercés par certains collègues,

Tous ces manquements de la Direction à l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses salariés

ont conduit le CHSCT à recourir à une expertise sur l'usure professionnelle.

La communication bienveillante (CPN INFOS juin 2010) que la Direction véhicule au sujet de la Blanchisserie ne doit pas occulter sa responsabilité. La gestion des risques et le document unique mis en place par la Direction n'avaient pas perçu le risque encouru sur cette machine, qui a coûté la vie à notre collègue.

La CGT restera vigilante, la Direction doit prendre ses responsabilités.

La communication actuelle de la Direction n'est qu'une vaste opération de séduction et de manipulation.

Une prise en charge efficace des risques professionnels ne pourra se faire qu'en redonnant du poids au CHSCT : la CGT cherche à œuvrer en ce sens !

L.F. / E.F.

Ouverture de l'Unité d'Hospitalisation Spécialement Aménagée

Questions ouvertes à Monsieur le Directeur

Le CPN a été retenu pour la création d'une UHSA. Les représentants de la CGT rejettent la politique du tout sécuritaire. Ils dénoncent l'image du malade mental en délinquant dangereux. Ils s'élèvent avec force contre toutes récupérations partisans qui opposent nos concitoyens les uns contre les autres.

Notre souci reste la qualité des soins des patients et les conditions de travail de nos collègues.

L'Agence Régionale de Santé accorde au CPN une enveloppe de 1 900 000 euros pour le recrutement de personnels à l'UHSA.

D'après nos calculs, les salaires des IDE ISP, AS, ASE, ERGO, ASH, moniteurs de sport, secrétaire médicale, ... se chiffrent à plus de 2 millions d'euros; d'où nos questions :

Comment comptez vous budgéter de manière pérenne les emplois de l'UHSA ?

Sur quel budget seront réglées les charges de fonctionnement ? (chauffage, entretien etc..)

Nous avons en mémoire le dysfonctionnement des remplacements pendant les congés d'été.

Les agents du CPN travaillent à flux tendu toute l'année. Le fonctionnement et les règles pénitentiaires de sécurité dans l'UHSA nous imposeront de travailler en autarcie. Cela impliquera aux agents, d'être tenus de se présenter au travail en cas de sous effectif, d'être corvéables à merci pour besoin de service. Tout cela sans contrepartie.

Nous sommes inquiets pour la santé de nos collègues qui travailleront dans cette unité.

Quelle garantie pouvez vous apporter à ces salariés sur leurs futures conditions de travail ?

Pour ce qui est du droit des salariés à disposer

librement et sans contraintes de l'information syndicale, nous avons quelques réserves sur la facilité d'accès des élus syndicaux pour aller rencontrer leurs collègues en difficulté sur leur lieu de travail.

Pouvez-vous nous assurer que les droits syndicaux seront accessibles à tous les salariés de l'UHSA, et qu'ils auront les mêmes droits que leurs collègues ? En ce qui concerne l'organisation du recrutement des professionnels dans l'UHSA, quelle démarche préconisez vous pour harmoniser expérience professionnelle et embauche de nouveaux diplômés au CPN ?

L'embauche de personnel soignant pour compléter l'offre de soins dans l'UHSA doit permettre aux volontaires de bénéficier d'un temps de formation où ils ne seront pas présents dans les services.

Comment comptez vous concilier une formation de qualité, spécifique aux impératifs de la pénitentiaire pour les futurs agents de l'UHSA et le manque d'effectif chronique au CPN ?

Le projet d'établissement repose sur les appels à projets (UHSA, NBH, ...) qui coûtent chers à l'établissement et ne sont financés que pour partie par l'Etat. (d'où les 21 millions d'euros d'emprunt que le CPN devra rembourser avec intérêts)

L'UHSA sera-t-elle provisionnée à hauteur de ses besoins ?

Le mécanisme de financement ne s'avère-t-il pas difficile dans un équilibre budgétaire recherché ?

Pouvez vous nous certifier que le CPN ne sera pas en déficit, avec des conséquences sur l'emploi comme au CHU? (retour à l'équilibre)

L.F.

ORDRE INFIRMIER : 1^{ère} VICTOIRE

En cette rentrée, la CGT constate une relance des conseils départementaux pour obliger les salariés à cotiser.

En effet, l'équilibre financier de cette structure ordinaire est mis en péril !

Seuls 15% des professionnels sont actuellement inscrits et l'ordre enregistre un déficit de presque 400 000 € !!!

Le projet de loi de M.BURR visant

à ne plus rendre l'ordre obligatoire pour les non-libéraux n'a toujours pas été soumis au vote des parlementaires.



C'est pourquoi, la CGT persiste et entend poursuivre la mobilisation anti-ordres.

N'hésitez pas à contacter l'équipe syndicale de la CGT si vous faites l'objet de tentatives d'intimidation.

E.F.

Non à l'ordre infirmier ! Nous ne voulons pas payer pour travailler !!!

COMMISSION DE FORMATION DU 14/09/2010 : VALIDATION DU PLAN DE FORMATION 2011 (hors DIF)

La CGT tient à préciser que l'engagement financier de l'établissement sur le plan de formation est assuré par une cotisation de 2,1% de la masse salariale.

la CGT a adopté le plan de formation 2011 mais a rejeté les demandes de formation institutionnelles qui sont intimement liées aux politiques actuelles (HPST = casse de l'hôpital public)

Ex : formations gestion des risques, loi HPST et nouvelle gouvernance, GPMC, management, mise en place d'un plan de communication,

Nous avons été surpris de voir rejetée en bloc par la Direction, la remontée de l'insatisfaction des agents à propos de la formation sur les entretiens de 1^{ère} intention.

En effet, la CGT a revendiqué à plusieurs reprises l'intérêt pour tous de prendre en compte les remarques formulées par les agents et d'effectuer un réel bilan à l'issue des sessions de formation. La Direction nous informe que la formation OMEGA va être reconduite.

La CGT a également profité de cette réunion pour demander une évaluation de la formation OMEGA et de son impact au niveau des actes de violence, afin de s'assurer de la pertinence de ce choix.



En outre, la CGT s'inquiète des difficultés que rencontrent les aide-soignantes pour accéder à une promotion professionnelle. En effet, ces dernières sont mises en difficulté par le nouveau contenu LMD qui élève le niveau du concours d'entrée à l'IFSI. La CGT revendique le droit pour les aide-soignantes de bénéficier de passerelles pour accéder aux études promotionnelles.

La prochaine réunion aura lieu le 15/10/2010 et traitera des demandes de D.I.F. (droit individuel à la formation)

N'hésitez pas à nous contacter et à nous faire remonter vos remarques.

E.F.

CHSCT du 15 juin 2010 : analyses et propositions de la CGT

1°) document unique d'évaluation des risques

La CGT ne partage pas l'enthousiasme de la Direction et des autres organisations syndicales sur la nouvelle présentation du document informatisé.

La CGT dénonce le manque d'exhaustivité et l'incohérence dans l'évaluation des risques au CPN. Notre syndicat revendique un rôle plus important du CHSCT dans la détermination des priorités d'actions.

2°) déclaration violence

Depuis une dizaine d'années, le groupe violence est chargé de travailler sur ce risque spécifique. La CGT exige aujourd'hui un réel bilan sur l'impact des mesures mises en place (formations OMEGA, ...), ce que la Direction n'est curieusement pas capable de nous fournir !

3°) accident Blanchisserie :suites

La Direction nous informe des non-conformités et des réserves émises par l'Inspecteur du Travail. Devant le peu d'informations sur ce dossier, la CGT réclame l'accès total aux rapports des organismes de contrôle et reste vigilante sur ce dossier.

4°) rapport annuel du Médecin du Travail :

La CGT rappelle à cette occasion le besoin impérieux de recruter un nouveau psychologue du travail. Notre organisation revient une nouvelle fois sur l'absence de suivi médical particulier des personnels exposés au risque chimique.

La CGT réaffirme l'importance de se réappropriier cette instance qui a tendance à dériver sous l'indolence de certains de ces membres

S.B.

CHSCT du 21 septembre 2010 : analyses et propositions de la CGT

1°) expertise souffrance au travail :

La CGT a tenu à rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intervention d'EMERGENCES à compter du 19 octobre et la nécessité d'une participation active des personnels des unités PRISME, U4, Sécurité, HORIZON et DSET (cf notre article page)

2°) PAPRI Pact :

Au vu du peu d'objectivité du document unique, la CGT reste perplexe sur la cohérence du futur programme d'actions et de prévention des risques.

3°) Accident Blanchisserie :suites

La Direction nous présente les mesures mises en place : elle a piloté un Comité de Retour d'Expériences !!! Mais dans le même temps, la CGT dénonce une autre réalité : l'intervention d'un cabinet d'études chargé de se prononcer sur l'avenir de l'activité Blanchisserie.

4°) CHSCT extraordinaire du Lunévillois : suites

A l'initiative de la CGT, un CHSCT extraordinaire s'est tenu le 20 mai 2010 : la Direction nous fait la lecture de la réponse du Conseil Général (pas de problèmes au niveau des locaux mis à disposition du CPN !) Le problème des agents et des patients reste entier.

5°) Bilan des accidents du travail :

La CGT demande à disposer des plannings corrigés des agents victimes d'A.T. pour vérifier le lien éventuel avec le sous-effectif.

6°) Convention SOS Médecins pour pose de contention :

La CGT réitère sa demande de sécurité juridique en la matière.

La CGT déplore le non-respect de la réglementation par le CPN et met en garde le Directeur.

Depuis 2008, notre organisation syndicale rappelle que les contentions ne se posent que sur prescription médicale manuscrite.

7°) C.L.A.C.T. 2010 :

L'Agence Régionale de Santé ne dégage que 400 000 € dédiés au financement des Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail.

Cette enveloppe est prévue pour tous les établissements lorrains.

Quelles miettes pour le CPN ?

A titre de comparaison, l'enveloppe antérieure s'élevait à plus de 1 700 000 €.

S.B.

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM :..... Prénom :.....

Je Souhaite :

prendre contact me syndiquer

Adresse :.....

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

Service :..... N° tel :.....