

Édito

**L'heure est au changement ...
 Proposer, négocier, construire**

Dans la continuité de l'expertise Emergences et à la demande des Organisations Syndicales, la Direction organise des réunions sur la souffrance au travail. Que sortira-t-il du chapeau de la Direction à la fin de ces rencontres ?

Cela dépendra de notre capacité à faire remonter vos attentes, vos projets. Depuis le début de l'année, la CGT organise des Assemblées Générales avec vous pour construire le « bien vivre au travail ».

Des cahiers de revendications et de propositions circulent dans les services. C'est sur la base de votre vécu que notre organisation syndicale entend négocier auprès de la Direction l'amélioration des conditions de travail.

Avançons nous sur le chemin de la solidarité et du tous ensemble pour construire les conditions du bien vivre au travail ?

C'est la démarche que nous avons choisie.

C'est le sens de la prochaine Assemblée Générale ouverte à toutes et à tous :

Rendez-vous le mardi 19 avril à 14h30 dans le local syndical.

Le secrétaire

Luc FERRETTI



CONSTRUISONS ENSEMBLE LE BIEN VIVRE AU TRAVAIL

Améliorations des conditions de travail : la CGT rencontre la Direction et fait des propositions

Bilan de la politique gestion des risques P.2

UHSA : mythes et réalités P.3

**Evaluation des agents
 Devenir de la Blanchisserie : quelles solutions ? P.4**

**CSIRMT du 14 mars 2011
 Protocole 35 heures P.5**

**Logements de fonction
 Votre page P.6**

Se syndiquer à la CGT, pourquoi pas ?

P.7

Infos CTE et CHSCT.

Site internet de la CGT du CPN P.8

Sylvain BELUCHE, JACQUES BRIMONT, Audrey DES-BROSSES, Luc FERRETTI, Emmanuel FLACHAT 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

Ensemble, construisons le bien-vivre au travail !

Depuis plus d'un an, la CGT se mobilise pour construire le « bien-vivre au travail »
L'expertise EMERGENCES a dressé un état des lieux de la souffrance au travail dans notre établissement, c'est sur ces bases que la CGT a fait siennes ses réflexions et analyses sur l'organisation du travail qui « viole le libre-arbitre du salarié dans notre établissement »

Le **préavis de grève local déposé par la CGT pour le 22 mars 2011** a permis :

- de **rencontrer la Direction le 17 mars** et d'amorcer avec celle-ci un cycle de rencontres sur les conditions de travail,
- d'organiser une **Assemblée Générale (A.G.) le 22 mars** avec les salariés sur thème « le bien-vivre au travail »

Des **cahiers revendicatifs et de propositions**, validés par les personnes présentes à l'A.G., circulent actuellement dans tous les services du CPN.

La qualité des rencontres CGT / Direction repose sur votre mobilisation à exprimer vos doléances par le biais des cahiers revendicatifs.

Une première rencontre CGT / Direction est fixée le jeudi 14 avril 2011.

La CGT propose de travailler sur *:

- la violence institutionnelle,
- la souffrance au travail,
- le respect des droits des agents,
- la Gestion Prévisionnelle des Métiers et Compétences (G.P.M.C) et l'évaluation,
- l'élaboration d'un protocole d'accord collectif qui garantisse l'avenir de chaque agent de la Blanchisserie au sein du CPN

**retrouvez nos propositions sur notre site : www.lacgtducpn.com*

L.F.

Une nouvelle A.G. est prévue le 19 avril 2011 à 14 h 30 dans les locaux syndicaux, ouverte à tous les agents.

Ce sera l'occasion d'y faire un premier bilan sur les cahiers revendicatifs et l'avancement des discussions avec la Direction. Nous comptons sur votre participation !

Santé au travail et gestion des risques au CPN

A l'heure où le dernier rapport d'accréditation pointait au CPN la faiblesse de la démarche gestion des risques, la CGT entend remettre l'humain au cœur des préoccupations et faire de la santé au travail sa priorité d'action pour 2011.

En 1^{er} lieu, il convient de baser nos réflexions sur les actions encore à mener à ce jour.

- sur le plan des risques psychosociaux :

Il semble indispensable de rappeler que l'absence d'actions satisfaisantes de la part de la Direction a conduit le CHSCT à confier une expertise au cabinet EMERGENCES

Une restitution en CHSCT et devant les personnels a été réalisée le 21 janvier 2011 (cf notre compte-rendu)
Depuis, la CGT, porteuse de propositions, a souhaité prendre l'initiative en provoquant le 22 mars une assemblée générale des salariés assortie d'un préavis de grève, afin d'élaborer ensemble des **propositions concrètes pour créer le mieux-vivre au travail !**

- sur le plan des risques chimiques :

La CGT dénonce la lenteur voire le peu de sérieux avec lequel la Cellule Gestion des Risques semble appréhender ce facteur.

Pour rappel, suite à un accident du travail en 2006, les représentants CGT au CHSCT avaient obtenu l'engagement de la Direction de **recenser les produits dangereux** présents au CPN de manière à disposer rapidement d'un fichier à transmettre au Centre Anti-Poison, en cas d'accident.

En dépit de trop nombreuses relances de la CGT, ce dossier est toujours en cours au niveau de la Direction de la Qualité - Gestion des Risques !

La CGT avait également demandé à la Médecine du Travail d'assurer **un suivi sur l'exposition des agents aux produits cancérigènes, mutagènes et repro-toxiques** : où en

est-on ?

Pourtant, le gouvernement préconise de mettre en place des études sur la qualité de l'air afin de bannir les dangers liés au formaldéhyde, benzène et dioxyde de carbone dans les locaux publics, en commençant par les écoles et les Crèches : à méditer ...

On voit bien que de nombreuses réflexions initiées en ce domaine par la CGT doivent être approfondies sérieusement par la Direction.

- en matière de prévention de la violence :

Devant la montée du tout sécuritaire, du déficit de personnel paramédical et médical, la CGT, depuis plusieurs années fait des propositions pour améliorer la prise en charge des HO détenus et ainsi faire baisser la violence.

Plus récemment, les personnels de l'Unité 1, victimes de violence, ont demandé un CHSCT extraordinaire pour **mettre en place des mesures correctrices de nature à préserver leur intégrité physique et psychique.**

Lors de ce CHSCT du 21 février 2011, les agents de l'Unité 1 ont pu apprécier avec quel dédain et agressivité, le responsable de pôle a refusé tout dialogue.

Si la CGT condamne cette attitude, elle n'en fait pas une généralité.

Si le bilan de la Direction est en deçà de nos attentes, la CGT maintient son cap et ne se décourage pas.

Ensemble, nous pensons concrètement pouvoir construire le « bien-vivre » au travail !

Consolidons le dialogue pour mettre en place une politique efficace et pragmatique de prévention des risques professionnels.

E.F. / L.F.

Craines, illusions : quelle réalité pour l'UHSA ?



A l'heure où la Direction fait paraître de nombreux profils de postes pour rechercher des candidats à l'UHSA, la CGT tient à vous expliquer ce qu'est une UHSA, son organisation, ses contraintes, les enjeux,.....

La question de la prise en charge des malades détenus est actuellement organisée par la loi du 18 janvier 1994 autour de 2 axes : le soin à l'intérieur de la prison, l'autre à l'hôpital.

Concernant les soins psychiatriques, il existait une organisation articulée autour des services médico-psychologiques régionaux (SMPR) chargés de dépister les troubles psychiques des détenus, de réaliser les soins médico-psychologiques courants, de la lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies.

Les SMPR sont situées au sein des maisons d'arrêt et possèdent des lits d'hospitalisation dans l'enceinte de la prison.

Dans le cas où le patient présente un état de dangerosité psychiatrique, l'hospitalisation d'office est demandée dans l'une des 4 unités pour malades difficiles (U.M.D.)

Du fait du peu de places disponibles, la loi PERBEN I de 2002 prévoit que l'hospitalisation de ces détenus soit réalisée en établissement de santé au sein d'unités d'hospitalisation spécialement aménagées (U.H.S.A.)

A terme, la création des UHSA aura comme conséquence la suppression de l'hospitalisation à temps complet dans les SMPR.

L'UHSA, en cours de construction sur le site du CPN, ouvrira dans le courant du 1^{er} trimestre 2012.

La Direction a commencé les recrutements afin de permettre aux professionnels retenus de bénéficier des formations spécifiques indispensables pour répondre aux impératifs du travail en milieu pénitentiaire.

La CGT tient à permettre aux agents qui souhaitent se porter candidat d'opérer leur choix de manière la plus éclairée possible.

Pour la CGT, l'UHSA devrait avoir pour mission une meilleure prise en charge des malades détenus mais la crainte existe de créer et de pérenniser la prison dans l'hôpital.

Rappelons qu'en 20 ans, c'est 50.000 lits de psychiatrie qui ont été fermés.

A cela s'ajoute, le manque de personnels et pose la question : s'ils étaient immédiatement pris en charge, est-ce que ces patients se retrouveraient en prison ?

Pour la CGT, mieux vaudrait s'interroger sur le nombre important de malades mentaux parmi les détenus (27 à 30% des détenus souffriraient de troubles psychiatriques).

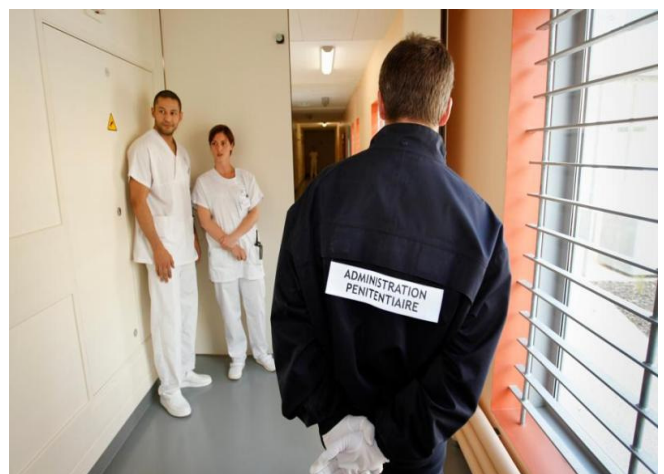
Les conditions déplorables de détention au sein de nos prisons ont valu à la France de nombreuses condamnations de la part de la Cour Européenne des Droits de l'Homme et engendrent des risques sanitaires évidents.

Soyons clairs : la création des UHSA n'empêchera ni le personnel hospitalier ni le personnel pénitentiaire de continuer à gérer ces malades détenus (en moyenne : 60 lits d'UHSA pour 6000 à 9000 détenus, c'est bien peu !)

De plus, la CGT a déjà prévenu les agents quant aux conditions de travail au sein de cette structure qui impliquent disponibilité extrême en cas d'absentéisme (à craindre : doublement de poste, refus de congés,)

La CGT déplore que les décisions gouvernementales visent la casse de la psychiatrie de secteur en particulier.

En associant la pénitentiaire et le sanitaire, l'Etat tente de gérer la maladie mentale plutôt que de soigner.



La CGT reste vigilante sur ce dossier et pose le problème de la cohérence pénitentiaire et CPN, surveillants pénitentiaire et soignants.

La CGT a demandé un CHSCT extraordinaire pour rassembler tous les acteurs sur ces interrogations.

E.F. / L.F.

Evaluation + GPMC + prime au mérite = outils de casse du statut

A l'heure où les entretiens d'évaluation ont déjà commencé dans les services, la CGT tient à apporter quelques éclaircissements tant le sujet est banalisé au CPN par méconnaissance mais surtout désinformation.

Pour rappel, **au CPN, la CGT a été la seule organisation syndicale à rejeter le concept d'évaluation sur la base d'objectifs** instaurés par la Direction et relayés par l'encadrement de proximité, chargé de l'évaluation annuelle des agents.

Nombre d'entre vous ont déjà pu faire les frais de ce système qui d'un « instant privilégié entre l'évaluateur et l'évalué, basé sur l'empathie » peut vite tourner au « délit de sale gueule » pour celui qui ne rentre pas dans le moule !

A un moment où la politique de management de la Direction est de plus en plus contestée et où le travail perd du sens, la Direction a tout intérêt à utiliser l'évaluation pour for(t) – mater les agents !

Cette année, la Direction a mis en place un **nouvel outil appelé GPMC** (Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences) commercialisée par SYFADIS.

Des réunions ont eu lieu au sein des services afin de présenter aux agents cet énième outil informatique, qui d'après la Direction, servirait uniquement à faciliter l'enregistrement des compte-rendus d'évaluation et les formations des agents. Cette fois encore, **la CGT a été le seul syndicat à rejeter la GPMC et à dénoncer ses conséquences pour les agents** (cf. compte-rendu CTE du 23 juin 2009)

En effet, la GPMC permet sur la base de fiches métiers, de noter les agents selon des compétences cotées de 0 à 2. Sur cette base, il est ensuite facile de comparer au niveau DRH les « bons » agents des « mauvais » et de pouvoir ainsi les réorienter professionnellement pour les former aux réformes en cours.

Plus grave encore, la GPMC est utilisée dans le privé dans le cadre de la préparation des plans sociaux : il suffit à l'employeur souhaitant licencier pour motif économique de repérer à compétence égale les agents les moins payés et de renvoyer les autres.

Tous les outils sont entre les mains de la Direction qui saura en faire bon usage au CPN, d'autant que des établissements voisins ont déjà ouvert la voie lors de récents plans de retour à l'équilibre (600 emplois au CHU, 50 à la Maternité Régionale)

Certaines annonces ministérielles après avoir accablé les fonctionnaires veulent aujourd'hui faire croire à des augmentations de salaires.

Là encore, la CGT tient à vous alerter : les dispositifs proposés par le gouvernement tournent autour de **la prime de fonction et de résultat (P.F.R.) et de l'intéressement des agents.**

Nous dénonçons la mise en concurrence des agents entre eux par l'introduction de la notion de salaire individualisé. Alors que les conditions de travail sont fortement dégradées et que l'organisation des prises en charge est de plus en plus incohérente, il est tentant pour le gouvernement de détourner l'attention sur ses responsabilités propres en montant les agents les uns contre les autres !

Pour la CGT, il nous faut revendiquer un 13^{ème} mois, une augmentation de la valeur du point indiciaire et une réelle refonte des grilles de la fonction publique hospitalière.

Cela ne peut se faire qu'en se mobilisant massivement : tous ensemble, nous sommes plus forts pour résister à la destruction de notre statut !!!

Si vous rencontrez des difficultés lors de vos entretiens d'évaluation ou que vous souhaitez des informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter vos représentants CGT au 51-93.

E.F / L.F.

Quel avenir pour les agents de la Blanchisserie ?

Les représentants de la CGT au CHSCT viennent d'être destinataires du rapport d'audit réalisé par une société privée*, sur la réorganisation et le devenir de la blanchisserie du CPN.

Pour rappel, suite à l'accident mortel survenu le 16 février 2010, au rapport de l'inspection du travail, à l'enquête judiciaire en cours, la mise sous scellé de la machine en cause, ..., la Blanchisserie ne produit que le tiers de sa capacité antérieure.

L'étude de faisabilité réalisée par SCOFOB* portait initialement sur 4 hypothèses allant du maintien total de l'activité à la fermeture totale du service blanchisserie, et complété par la suite par un 5ème scénario.

Sans surprise, ce dernier scénario est retenu et correspond à la solution préconisée par la Direction depuis 2 ans, à savoir que seule l'activité « linge des résidents » serait maintenue au CPN, le reste étant livré à la sous-traitance.

Concrètement, cela signifie un volume de linge divisé par 7 et la suppression de 14 postes dans ce service.



La CGT a rencontré les personnels le 1^{er} avril 2011 ; de nombreuses pistes ont été évoquées concernant leurs souhaits tant au devenir de leur service que de leurs emplois.

La CGT s'est engagée à cette occasion à être aux côtés des agents afin de mettre en place ensemble les réponses adaptées et à formuler à la Direction des propositions concrètes, toute décision restant prématurée à ce jour.

La CGT propose qu'un protocole d'accord local soit mis en place pour assurer l'avenir des agents de la Blanchisserie au sein de l'établissement.

Nous appelons les salariés de la Blanchisserie à rester unis et à négocier collectivement ce protocole avec leurs représentants syndicaux.

S.B.

CSIRMT* du 14 mars 2011

La Commission des Soins Infirmiers de Rééducation et Médico-Technique* s'est réunie dans sa nouvelle composition pour la 1^{ère} fois lundi 14 mars 2011.

Le plan de formation continue a été présenté à l'assemblée par le responsable du service de formation qui s'est félicité de la volonté du CPN d'aller au-delà du strict minimum institutionnel.

Présence d'un médecin responsable du groupe « **stratégie de la prise en charge de la douleur** » qui présente les objectifs de cette structure. A cette occasion est évoqué la création d'un poste infirmier spécifique à cet item qui serait rattaché à l'UMPS. Une formation sur la douleur est souhaitée.

Les objectifs généraux de formation 2011 sont présentés, validés par le vote unanime de l'assemblée, ces différents objectifs semblent pour la plupart attractifs et intéressants dans l'attente de leur faisabilité et la possibilité de leur application par la suite sur le terrain.

Les objectifs de formation pour l'encadrement sont également à l'ordre du jour.

Sans surprise l'accent est mis sur le développement des techniques de management ainsi que la mise en application de la loi HPST.

Le médecin responsable de la future Unité d'Hospitalisation Spécialement Aménagée évoque à la CSIRMT **le projet UH-SA**.

Dans cette structure les soins seront dispensés par des soignants, seuls présents à l'intérieur même du service et entourés en périphérie par du personnel de l'administration pénitentiaire qui pourra intervenir à la demande des équipes en cas de difficulté.

Le Directeur des Soins rappelle la 2^{ème} vague de recrutement à venir pour travailler dans cette unité et invite les soignants à « saisir cette chance. »

Les élections des représentants CSIRMT aux instances du CPN (Conseil de Surveillance et CME) ainsi qu'au « comité de pilotage sécurité des soins et vigilance » et à la commission des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge se déroulent rapidement sans

l'utilisation de bulletins secrets, les candidats étant automatiquement élus du fait du faible nombre de volontaires.

Il en est de même pour la composition du bureau.

Le **bilan de la politique qualité** est présentée par la Directrice des Usagers de la Qualité et de la Communication

Ce bilan est validé par le vote de l'assemblée hormis deux abstentions.

Nous avons souligné notre impossibilité à voter pour le bilan 2010 et les perspectives 2011 du programme car les documents imposants nous ont été fourni le vendredi pour le lundi alors qu'en principe les documents sont donnés 15 jours avant la séance afin que chacun puisse les appréhender et voter en connaissance de cause.

Suite à l'intervention d'un membre de la CSIRMT, M. le Directeur des Soins explique qu'il faut composer avec les nouvelles directives de la **loi HPST avec la tarification à l'acte et la future Valorisation de l'Acte en Psychiatrie**.

Nous pensons néanmoins qu'un débat est nécessaire afin de rester vigilant face aux conséquences néfastes sur la qualité des soins que cette nouvelle politique engendre.

Cette commission tout récemment élue va très rapidement trouver son rythme pour permettre à chacun d'être pleinement acteur de la vie institutionnelle du CPN.

Propos recueillis auprès de syndiqués élus à la CSIRMT



Réunion sur les plannings du 28/02/2011 à l'unité 4

Suite à la demande du personnel de l'unité 4 d'éclaircir certains points sur l'élaboration des plannings et leurs interrogations sur l'état de leurs balances horaires de ce début d'année, l'équipe d'encadrement accompagnée du directeur des soins ont proposé une réunion le 25/02/2011.

Il a été demandé notamment des explications quant à la gestion des CAHS qui a été ressentie comme imposée. L'équipe d'encadrement minimise cet état de fait et se retranche derrière des explications techniques qui ne satisfont pas les soignants.

La baisse significative des balances horaires du début d'année est expliquée par une conjoncture particulière liée au mois de février. L'encadrement restera flou dans ses explications ne donnant pas de raisons précises sur ce constat.

L'équipe soignante n'a pas obtenu les réponses qu'elle souhaitait mais espère que cette réunion aura sensibilisé l'encadrement et la direction à son malaise

Elle souhaite qu'à l'avenir cette situation délétère qui impacte directement sur la qualité des soins et les prises en charge des patients ne se représente plus

Les organisations syndicales étaient présentes, la CGT au côté de l'équipe reste très attentive aux conséquences des manipulations du planning.

L'action simultanée des salariés et de la CGT a permis de faire prendre conscience à l'encadrement et à la direction qu'ils ne se laisseront pas voler leurs RTT et leurs CA.

Cela prouve une fois de plus qu'une mobilisation commune entre les salariés et la CGT est nécessaire.

Propos recueillis auprès de syndiqués de l'Unité 4

Logements de fonction : point sur la réglementation

Les directeurs d'hôpitaux sont statutairement éligibles à la mise à disposition d'un logement pour nécessité absolue de service (article 77 de la loi n°86-3 du 9 janvier 1986)

Il en va de même pour certains cadres qui assurent un nombre minimum annuel de journées de garde (ex : ingénieurs, directeurs des soins,...)

Ces avantages englobent la **gratuité du logement nu, dépourvu de biens meubles ainsi que la fourniture à titre gratuit de l'électricité, du chauffage, du gaz et de l'eau.**

Les dispositions statutaires ont été revues par le décret n°2010-30 du 8 janvier 2010.

On se souvient du rapport de la Cour des Comptes épinglant l'attribution des logements au sein de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris ou plus récemment du scandale ayant conduit à la démission du Directeur du CHU de CAEN en 2009 (800 000 € de travaux dans son logement)



Ces faits-divers médiatiques ont amené le gouvernement à promulguer le décret du 8 janvier 2010 qui institue une **clause de surveillance quant aux dépenses relatives à la rénovation des logements de fonction.**

En effet, l'article 13 stipule que **les dépenses d'investissement et de gros entretien afférentes aux logements concédés dans le patrimoine de l'établissement figurent au programme annuel de travaux de l'établissement. Le bilan d'exécution de ces dépenses ainsi que des dépenses d'entretien courant fait l'objet d'une présentation annuelle auprès de l'assemblée délibérante de l'établissement.**

Depuis quelques temps, de nombreuses questions nous sont posées sur ce dossier.

C'est pourquoi, la CGT demande au Directeur de faire une présentation des dépenses 2010 et 2011 effectuées dans les logements de fonction du CPN lors d'un prochain C.T.E.

E.F.

Cette page est la vôtre

Afin de rendre votre gazette encore plus pertinente et plus près de vos attentes, nous mettons cette page à votre disposition

*N'hésitez pas à nous communiquer vos articles **

Si vous souhaitez être publié :

** afin de garantir le respect de chacun, votre article devra être signé après relecture du comité de rédaction, il sera édité et votre anonymat préservé si vous le souhaitez*

**À retourner à la CGT du CPN—Comité rédaction gazette
, 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

LA CGT DU CPN

La CGT est naturellement présente pour défendre les droits des agents et des patients.

Notre organisation syndicale met à votre disposition des informations juridiques, sociales, revendicatives afin de vous permettre de poser un autre regard, le vôtre, sur le milieu du travail.

N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir les informations dont vous avez besoin pour résoudre le quotidien et construire des perspectives à long terme.

UNE EQUIPE SYNDICALE A VOTRE SERVICE

Vos représentants élus au CTE :

Catégorie B :

Titulaires :

Nadine BESSAQUE poste 5111
Audrey DESBROSSES poste 5035
Emmanuel FLACHAT poste 5058

Suppléants :

Luc FERRETTI poste 5035
François LOUIS poste 5110
Philippe NUS poste 6263

Catégorie C :

Titulaire : -Florence MERLIN poste 5188
Suppléant : Jacques VAUTRIN poste 5437

Vos représentants désignés par le syndicat : au CHSCT :

Titulaire : Audrey DESBROSSES poste 5035
Suppléant : Sylvain BELUCHE poste 5176

Vos représentants élus aux CAPL :

CAPL 5 :infirmiers, ergo, psychomot., diététicien,
préparateurs, moniteurs éduc...

Titulaire : Monique LEUCK poste 5176

Suppléante : Nadine BESSAQUE poste 5111

CAPL 8 : aide-soignants, AMP, ASH...

Titulaire : Florence MERLIN poste 5188

Suppléante : Lydia RONZEI poste 5188

CAPL 9 : agents administratifs

Titulaire : Martine LIPKA poste 5175

Suppléante : Michèle JOLIOT poste 6968

Vos représentants élus aux CAPD :

CAPD 2 :psychologues

Titulaire : Martine PEDRINI 03 83 36 86 0

Suppléant : Marc MACCOLINI

VOS DROITS SYNDICAUX

Pour rappel :

- **chaque agent** dispose sur son temps de travail d'**une heure d'information syndicale par mois, cumulable sur 3 mois** (à demander à son cadre et acceptée sous réserve des nécessités de service)
- **chaque syndiqué** dispose d'**heures d'autorisation d'absence syndicale** s'il est mandaté par le syndicat mais aussi de **12 jours de formation syndicale par an**,

Franchissez le pas, syndiquez vous à la CGT !

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

CTE DU 22 MARS 2011

Faute de quorum, la séance du 22 mars est annulée.

Domage car la CGT avait des propositions concrètes à débattre devant la Direction et les autres syndicats

EXTRAIT DES QUESTIONS CGT :

1°) Rappel des droits des agents (RTT, CA, réglementation 35 heures)

La CGT demande des mensualités de remplacement pour permettre aux agents de poser leurs congés annuels

2°) Représentation des élus du personnel dans les réunions Direction CPN / Préfecture / Pénitentiaire

Face aux menaces d'atteinte grave à l'intégrité des personnes, la CGT revendique à être partie prenante dans les décisions prises par les tutelles en ce qui concerne les HO détenus, l'UHSA, la violence et les menaces,

3°) Création d'une cellule d'alerte et de prévention des situations de maltraitance institutionnelle

Les formes de management dans l'organisation du travail induisent un harcèlement quotidien et conduisent à des situations de maltraitance institutionnelle.

C'est pourquoi, la CGT propose la création d'une cellule d'alerte et de prévention.

4°) Point sur l'avancement de l'UHSA

Où en est-on sur les formations des personnels, la pyramide des âges des postulants, les droits syndicaux, ... ?

La CGT s'inquiète sur l'autonomie exigée dans les profils de poste : cela risque de remettre en cause la vie familiale des agents et le droit du travail en général.

L.F.

INFOS CHSCT

1°) Pharmacie et automate

Les membres du CHSCT se sont rendus à la Pharmacie le 12 avril 2011 afin d'observer les postes de travail au niveau de l'automate.

Après échange avec les agents en poste et observations de notre part, il ressort des difficultés dans les conditions de travail, à savoir :

- mauvaise ergonomie sur la majorité des tâches,
- Ambiance thermique à améliorer (température trop élevée par rapport à la tenue de travail exigée)
- Simultanéité des tâches pouvant engendrer des erreurs

Par ailleurs, la question primordiale concernant la sécurité du circuit du médicament, abordée par la CGT lors du CHSCT du 25 janvier 2011, reste toujours d'actualité malgré les améliorations apportées par les professionnels de la Pharmacie.

Des progrès restent encore à réaliser afin de garantir la sécurité pour tous.

2°) Unité 1 et chambre d'isolement

L'équipe soignante de l'Unité 1 avait raison de solliciter un CHSCT extraordinaire le 21 février dernier, concernant la sécurité des patients et des personnels dans les chambres d'isolement :

- 17 janvier : destruction d'une cloison par le patient
- Entre temps, travaux de remise en conformité
- 22 février : destruction de l'occulus
- 11 avril : destruction du circuit électrique

La CGT interpelle la Direction et la CME sur les conditions de prise en charge des personnes hospitalisées.

3°) Blanchisserie

Les représentants de la CGT au CHSCT ont rencontré les personnels de la Blanchisserie le 1er avril 2011 pour évoquer avec eux leur avenir (*cf notre article en page 4*)

A.D / S.B.

L'info en direct au CPN, c'est
www.lacgtducpn.com

Depuis sa création en septembre 2010, le site a déjà reçu plus de 1 500 connexions et plus de 8 200 pages visitées.

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.