

# Bulletin d'Informations

# La GAZETTE

de la

# CGT du CPN

N° 22

SEPTEMBRE  
OCTOBRE  
2012

## Édito

### Moi, JE,

Moi président du CPN, je ne démissionnerai pas les chefs de pôles récalcitrants,

Moi président du CPN, je ne démissionnerai pas les PH récalcitrants,

Moi président du CPN, je ne déplacerai pas les infirmier(e)s récalcitrants,

Moi président du CPN, je ne mettrai pas en place des comités d'analyses pour agents récalcitrants,

Moi président du CPN, je ne déciderai pas du sort de 3 établissements,

Moi président du CPN, je ne serai pas chef de tout et responsable de rien,

Moi président du CPN, je ne déciderai pas seul de confier de manière pleine et entière la chefferie de pôle,

Moi président du CPN, je serai radicalement différent de ce qu'on a pu voir dans le passé,

Moi président du CPN, je n'apparaîtrai pas en première intention très orienté, pour ne pas dire imposé, voire même vidé de substance,

Nous à la CGT, avec les salariés, nous demandons au Président de la République de respecter ses engagements !

Le secrétaire

## Moi Président



### **Vous avez dit CPOM\* ?**

**Réponse de la CGT à Monsieur le Président du CPN P.2 et 3**

*\*sur son Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens*

**Réponse à M. le Directeur sur le CPOM P.2**

**Vos droits P.4**

**Catégorie C : des compétences à valoriser P.5**

**Infos nationales et locales P.6**

**La rumeur et l'éthique P.7**

**Nos comptes-rendus CTE / CHSCT / CSIRMT P.8**

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Luc FERRETTI, Vanessa JUPPONT, Emmanuel FLACHAT et Florence MERLIN ont participé à l'élaboration de cette gazette

N'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire

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

Site internet : www.lacgtducpn.com

## **RÉPONSE À MONSIEUR LE DIRECTEUR SUR LE CPOM**

C.P.O.M. contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens en psychiatrie et santé mentale :  
Le Directeur du CPN décline les 9 objectifs qu'il s'est fixé dans les orientations stratégiques qu'il entend signer avec l'ARS fin 2012.

Si les objectifs sont louables et peuvent être partagés par l'ensemble des acteurs de soins et de la population, il n'en demeure pas moins que derrière ces vœux pieux se cache une réalité qui a bien du mal à répondre aux besoins de la population et aux acteurs de soins.

Faire une réponse syndicale à Monsieur le Directeur dans son projet d'établissement n'est pas une remise en cause de la qualité du travail effectué par les salariés du CPN, mais bien plus l'abord des difficultés que rencontrent nos collègues et nos patients dans leur quotidien.



### **Améliorer l'accès aux soins en renforçant le rôle des CMP et leur accessibilité :**

Si le renforcement de l'accessibilité des CMP consiste à les décentrer de la cité dans des zones commerciales en dehors du centre ville et à fermer les CMP actuels qui ne correspondent plus aux normes, alors que deviendra la prise en charge des CMP de quartier, Médreville, Mon-Désert, Cardinal Tisserant qui sont au plus près des patients ? Comment pourra-t-on renforcer le rôle des CMP en excluant encore un peu plus le malade de la cité ?

### **Renforcer l'accompagnement du patient dans la cité et la continuité des prises en charge :**

Une partie de la réponse a été donnée un peu plus haut. L'autre donnée consiste à l'accessibilité de PASS pour les patients. Ainsi, ils pourront traverser tout Nancy en bus pour se rendre soit à Essey ou Vandoeuvre pour bénéficier de la continuité des prises en charge.

### **Améliorer la prise en charge des enfants et des adolescents :**

La fermeture programmée de certaines structures extérieures et les prises en charge des enfants pendant les vacances sont elles de nature à répondre à la souffrance et à la solitude des familles. La non prise en compte de l'expression des agents face à la violence récurrente que subissent les enfants et les soignants « *permettra-t-elle à chacun de mettre le sens nécessaire pour une activité professionnelle apaisée* » ?

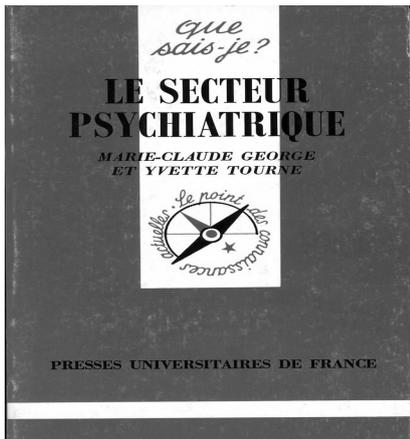
### **Améliorer la prise en charge des personnes âgées ayant des troubles du comportement en EHPAD :**

On ne peut que se féliciter de cet objectif, mais le rôle du CPN est-il de se substituer aux communes, au département, à l'État. Le besoin existe, mais répondre à ces besoins en moyens constants sans création de postes consiste à charger encore un peu plus la mule, alors que le fardeau qu'elle porte et déjà trop lourd.

### **Rendre plus lisible le dispositif de psychiatrie pour les usagers et autres professionnels de santé :**

Depuis la mise en place des pôles, de la nouvelle gouvernance et de la loi HPST, il est vrai que la lisibilité pour les usagers et les professionnels a sérieusement été revisitée. 2 chefs de pôle du PGN ont été démissionnés par le directoire, confusion entre présidence de CME et chef de pôle, manque d'équité et d'éthique d'un Comité d'Analyse qui a conduit à la reconfiguration d'une Unité de soins et mutation forcée du Praticien Hospitalier responsable de cette UF. Oui un grand changement s'opère en toute lisibilité sur la manière obscure de traiter les effets indésirables graves.

**Améliorer la pertinence du découpage des secteurs et les coopérations au sein de ceux-ci :**



La pertinence est la qualité de ce qui convient à l'objet dont il s'agit. L'objet dont il s'agit est donc bien le secteur et par définition la psychiatrie de secteur qui était une conquête majeure de l'après guerre dans la prise en charge des malades mentaux. La nouvelle loi HPST et la mise en place des pôles ont signé l'arrêt de mort du secteur. La pertinence pour le directoire, c'est de faire des économies sur le dos des patients et du personnel. Fermetures des CMP, ne répondant plus aux normes de sécurité, mobilité d'un vivier de main d'œuvre avec St Nicolas de Port. Pertinence des laboratoires et des cliniques privées de faire des études projectives sur les pathologies mentales afin de concurrencer l'hôpital public.

**Développer des actions ciblées de prévention et de dépistage (suicides, addictions, mal être, souffrance psychiques) :**

Depuis que l'expertise sur l'état de santé des agents du CPN a été rendue par le cabinet Émergences, les organisations syndicales n'ont eu de cesse d'interpeller la direction pour que se mettent en place des actions correctives sur les conditions de travail dégradées. En réponse, le Président du Directoire et le Président de la CME ont conjugué leurs efforts pour faire taire les salariés qui osent dénoncer avec pertinence l'incohérence d'une politique de soins, vidée de ses valeurs éthiques et ne répondant qu'à des indicateurs comptables.

**Conforter la démographie médicale hospitalière et libérale et la démographie paramédicale hospitalière :**

S'il appartient au Service public de répondre aux besoins de la population par la création de postes de Praticiens Hospitaliers et de Personnels paramédicaux, il ne saurait être question de laisser une politique de santé publique élaborée par les grands groupes privés pour le privé. L'amélioration de notre collaboration avec les médecins de famille est par contre à améliorer et à amplifier. L'attitude de la direction envers les PH et faisant fonction est tellement dégradée que certains préfèrent quitter l'établissement.

**Réduire le nombre de patients hospitalisés au long cours dans les service de psychiatrie :**

C'est vrai, l'hospitalisation au long cours n'est pas une réponse adaptée, tant pour le patient que pour les personnels. Il est évident que l'hôpital a besoin de s'ouvrir sur la cité, sur la société. Il est vrai que le fou retrouvera sa place auprès de ses frères quand on ne stigmatisera plus son double et son soignant. A la CGT, nous n'avons pas attendu la venue d'un nouveau président pour agir sur le changement. C'est au quotidien que nous construisons le mieux vivre ensemble.



## VOS DROITS

### Jour de carence

La CGT et la CFDT ont négocié avec la Direction lors de la réunion du 19 mars dernier pour éviter que le jour de carence ne se cumule avec le prélèvement du 1/140ème sur la prime de service. Il n'y aura pas de double peine.

Nous avons également obtenu l'application sans rétroactivité ce qui signifie aucune retenue sur salaire pour la période du 1er janvier au 31 mai 2012.

Toutefois, **la CGT ne s'en satisfera pas et continuera de faire pression sur le gouvernement pour l'abrogation du jour de carence.**

E.F./S.B.

### Restauration des personnels

Selon l'article R232 du code de travail, les salariés ne peuvent prendre leur repas dans les locaux affectés au travail et l'employeur doit mettre à disposition un local de restauration pour les salariés qui souhaitent prendre leur déjeuner sur leur lieux de travail.

Nous vous rappelons que **le self est un des locaux mis à disposition et que tout à chacun peut y prendre son repas soit en profitant de la restauration mise en place au self, soit en y amenant son repas.**

V..J.

### 12 heures

En dépit de la jurisprudence en vigueur, la Direction continue d'exiger pour les agents en situation de congés de maladie de « rendre » les heures non effectuées ou leur décomptent abusivement des heures.

**Cela se traduit par une journée comptabilisée à 7 h 36 pour les collègues en 12 h.**

**Or, cette demande de compensation horaire est illégale en cas de congés maladie.**

*(Décision n°243766 du Conseil d'État du 30 juin 2006 et décision n°09NT00052 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 30 juin 2009)*

Au titre de ces 2 décisions, les agents de la fonction publique hospitalière en congé maladie sont considérés comme avoir accompli leurs obligations hebdomadaires de service.

La Direction n'est donc pas fondée à retirer aux agents en maladie des heures qu'ils n'auraient pas effectué, d'où notre position au CTE du 16 octobre.

Plus récemment, *l'arrêt n°1001964 du tribunal administratif de Bordeaux du 16 février 2012 a annulé la décision d'organisation d'un service hospitalier en 12 h au CH de Libourne pour non-respect de la durée réglementaire du travail.*

E.F.

### Rentrée scolaire

[La Circulaire N°FP 2168 du 7 août 2008](#) prévoit des facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire.

Ainsi, des facilités d'horaires peuvent être accordées aux pères ou mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant, seules, la charge d'un ou de plusieurs enfants, à condition qu'ils soient fonctionnaires ou agents de l'État ou de ses établissements publics et que le ou les enfants soient inscrits ou doivent s'inscrire dans un établissement d'enseignement pré-élémentaire ou élémentaire.

Cette faculté est également ouverte pour les entrées en sixième.

**Ces facilités d'horaires n'ont pas la nature d'autorisation d'absence mais celle d'un simple aménagement d'horaire, accordé ponctuellement et sous réserve des nécessités de service.**

V.J. / E.F.

### G.I.P.A.

Également appelée prime de garantie de pouvoir d'achat, cela concerne prioritairement les agents de catégorie C en fin de carrière (échelon 10, 11 groupe 3)

Les sommes versées en principe avec la paye du mois de septembre varient de 400 à 800 euros.

La mesure est en place depuis 2008; personne n'en parle ou presque.

Vous pourrez retrouver les textes de référence sur le site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

### Erreur de l'Administration

[L'arrêt N°334544 du Conseil d'État du 25 juin 2012](#) vient de rappeler qu'un agent ne doit pas rembourser les montants d'une prime versée par erreur par son administration.

**Une administration ne peut retirer une décision individuelle créatrice de droits, si elle est illégale, que dans le délai de 4 mois suivant la prise de cette décision.**

*Plus d'infos sur cette décision :  
[www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)*



# Des compétences à valoriser

Il y a quelques temps déjà, la CGT rédigeait un article à propos de l'application prochaine de l'article 51 de la loi HPST. (à relire sur [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com))

Pour mémoire, les hôpitaux peuvent désormais après validation par l'ARS organiser par contrat interne, un transfert de tâches d'un professionnel à un autre en faisant fi des décrets de compétences. Par exemple, il devient possible de permettre à un infirmier d'exercer des actes qui ne relèvent que de la seule compétence médicale.

Cette soi-disant coopération, plutôt prétexte à un glissement de tâches, n'est pas seulement cantonnée à la filière soignante.

Dans la filière administrative et technique, la CGT tient aussi à dénoncer certaines pratiques de plus en plus utilisées par notre direction :

- faire assumer à des agents de catégorie C des rôles d'encadrement et ce sans compensation financière,
- semer la confusion en recrutant des adjoints administratifs (catégorie C) à la place des assistantes médico-administratives (ex-secrétaires médicales - catégorie B),
- transférer des missions d'adjoints des cadres (catégorie B) à des adjoints administratifs ou de techniciens supérieurs hospitaliers (catégorie B) à des agents de maîtrise (catégorie C) ...

Les statuts présentent pourtant une toute autre lecture pour nos collègues : la catégorie C est, sans être péjoratif, une catégorie dite de « personnel d'exécution »

La Direction sait cependant jouer de la corde sensible en promettant à certains qui s'engageraient dans cette voie, une « formation sur le tas » leur permettant plus tard une évolution professionnelle vers le grade tant convoité.

La CGT est plus méfiante et préfère rappeler que les perspectives d'avancement sont quasi-inexistantes : peu de postes ouverts aux concours, peu de nomination au choix, pas de prime reconnaissant l'investissement des agents, ...

Autre moyen utilisé et lui aussi dénoncé par la CGT, le répertoire des métiers de la fonction publique. Aujourd'hui, chaque agent exerce un métier qui peut être rattaché à différents grades, ce qui sème encore plus la confusion en perspective d'avancement ou de recrutement.

Par exemple : le métier de mandataire judiciaire (ex-gérant de tutelles) peut être rattaché à des grades allant de la catégorie C (adjoint administratif) à la catégorie A (attaché d'administration)

Qui pensez-vous qu'un employeur va privilégier à compétences égales ?

**Au niveau du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière, la CGT a rappelé à notre ministre qu'il était urgent de revoir les grilles de la catégorie C, seul moyen de reconnaissance tangible pour les agents, et de faire en sorte d'ouvrir rapidement des passerelles vers la catégorie B.**

De plus, la référence doit rester le statut de la fonction publique : ouvrir la porte à la Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences dans un contexte de restriction budgétaire ne peut qu'aboutir aux dérives constatées.

**OUI à une reconnaissance qui passe par une revalorisation de nos grilles indiciaires !**

**NON à une pseudo-reconnaissance institutionnelle basée en grande partie sur le glissement de tâches !**

**La CGT continuera à le dénoncer et à défendre vos droits !**

EF

---

## Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : ..... Prénom : .....

Je souhaite :

prendre contact     me syndiquer

Adresse : .....

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

Service : ..... N° tél : .....

# INFORMATIONS NATIONALES et LOCALES

## ORDRE INFIRMIER

Dans un courrier adressé le 6 juillet 2012 aux Organisations syndicales opposées depuis 2006 aux ordres professionnels, la ministre de la santé nous a écrit au sujet de l'ordre infirmier : « *Je suis consciente des difficultés rencontrées par les professionnels opposés aux règles édictées lors de la création de cet ordre. C'est pourquoi je souhaite engager rapidement des modifications législatives sur l'obligation d'adhérer aux ordres professionnels.* »

La CGT attend des engagements concrets et réitère sa demande d'abrogation de la structure ordinale.  
Restons mobilisés !

E.F.

## Retraite à 60 ans pour tous ?

La CGT se félicite de la parution du décret du 2 juillet 2012 qui marque un retour partiel à la retraite à 60 ans pour les agents ayant des carrières longues (débutées avant 20 ans) [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com) ou par simple demande adressée au local syndical.

Cependant et pour être exhaustif, on peut regretter l'impact sur nos salaires puisque dans la fonction publique, les cotisations augmenteront en contrepartie de 0,27% par an jusqu'en 2020.

Néanmoins la CGT ne perd pas de vue ses revendications en matière de retraite : une retraite à 60 ans pour tous, une reconnaissance de la pénibilité avec la possibilité de départs anticipés, une hausse des pensions.

**Nous avons diffusé un 4 pages récapitulatif des conditions exigées pour un départ anticipé que vous pouvez obtenir sur notre site internet**

Cela a d'ailleurs été un des thèmes abordés par la CGT lors de la conférence sociale des 9 et 10 juillet 2012.

E.F.

## La CGT et les cadres

Cet article est dédié à ceux qui voudraient laisser croire que la CGT est profondément primaire, opportuniste et « anti-cadres ».

Le rapport de la CGT avec l'encadrement a souvent pu apparaître tendu voire musclé.

La faute en revient certes au contexte organisationnel et aux restrictions imposées par la Direction mais pour autant, aucun syndicat dans notre établissement ne peut nier avoir été informé de certaines pratiques déviantes pouvant caractériser un harcèlement moral avéré.

Pour autant, notre syndicat se défend d'avoir une attitude hostile à l'égard de nos collègues personnels d'encadrement et ne fait pas d'amalgame.

La CGT compte également des cadres parmi ses adhérents et sur le plan organisationnel, il semble important de rappeler l'existence de l'UGICT CGT (Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens).

**La CGT défend une autre conception du management : un management alternatif, humain et respectueux de tous.**

**La CGT a bien conscience que pour un cadre, s'opposer, faire des contre-propositions à la Direction est bien plus difficile à faire que d'accompagner.**

**Néanmoins des alternatives existent et les cadres ont leur mot à dire !**

**N'hésitez pas à consulter le site internet [www.ugict.cgt.fr](http://www.ugict.cgt.fr)**

## FORMATION : FAITES REMONTER L'INFORMATION

La CGT se félicite de la suite accordée par la Direction à propos de la formation bien-être.

Nous avons dans un précédent numéro publié un article qui pointait plusieurs anomalies dans le déroulé des sessions de formation initiées mais aussi un contenu pédagogique, jugé choquant par nos collègues.

Après en avoir délibéré en Commission de Formation, la Direction a convenu de revoir sa copie en rédigeant un cahier des charges plus conforme aux attentes des personnels et moins stigmatisant.

Pour la CGT, cela démontre qu'il est indispensable que nos collègues aient conscience de leur rôle d'acteur dans la formation continue.

Pour mémoire, le budget de la formation est financé par un prélèvement sur la masse salariale et doit de ce fait être utilisé à bon escient pour répondre à vos besoins.

N'hésitez pas à faire remonter les informations à vos représentants du personnel.

Pour la CGT, les représentants siégeant à la Commission de Formation sont Emmanuel FLACHAT et Pascal BACROIX.

## On m'a dit que ...la rumeur pouvait tuer ...

Quand les objectifs et l'organisation du travail ont du sens et du contenu, la culture de l'entreprise favorise un climat de confiance entre les employés et la direction. Mais que ressentent les salariés d'une entreprise face à une hiérarchie au sommet qui ne prend pas ses responsabilités et donne des ordres contradictoires, inefficaces et usants pour les agents d'exécution ? Devant des non-réponses aux vraies questions, devant un abandon des règles de commande et une prime à l'incompétence des directeurs, il ne peut que circuler des fantasmes et des rumeurs pour combler le vide. Ainsi dans cette nébuleuse limbique, la rumeur peut devenir une manipulation dangereuse, où l'on voit émerger un climat de défiance de la part des salariés vis à vis de la direction.

**C'est ce phénomène de malentendus et de défiance qui va nourrir et alimenter la rumeur. La rumeur peut briser des gens quand elle ne les tue pas.**

Bien sûr au CPN, la direction n'est pas coupable des rumeurs qui courent. Et il faut se garder de faire un procès d'intention aux agents, aux cadres et directeurs de notre établissement.

Mais que penser de certaines décisions édictées à partir de certains comités d'analyses basés sur

des rumeurs et qui conduisent à détruire l'image de la personne ? Les agents qui entretiennent ces rumeurs répondent-ils à de bas instincts de vengeance personnelle ou cherchent-ils à cacher des informations, voire des vérités compromettantes, des conflits d'intérêts ?

Et qui peut se payer les moyens pratiques de mettre en scène les outils de la rumeur :

- une organisation syndicale ?
- un groupe de personnes pour propager un message ?
- une direction ?
- un individu malveillant ?

A voir. Les agents du CPN font la part des choses. **Mais il serait dangereux de ne rien mettre en place pour sauvegarder l'intégrité morale et physique des personnes dans notre établissement.**

Pour notre part, nous prenons toutes nos responsabilités. Nous faisons des propositions à la Direction et à nos collègues syndicaux pour mettre en place une cellule sur la gestion et de la prévention du harcèlement moral.

Voir notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com) à ce sujet : proposition CGT sur la prévention et la gestion du harcèlement moral au CPN.

L.F.



## Un comité d'éthique, à quoi ça peut servir ?

Un comité d'éthique peut servir à faire passer un discours dominant, voire idéologique, quand on restreint et formate la réflexion des individus.

Mais un comité éthique doit se positionner, être dans son temps et son époque. Il doit répondre aux problèmes de société posant des questions sur le genre humain, sur son émancipation, sur sa capacité à mettre en commun une réflexion tournée vers l'amélioration de la condition humaine.

Un comité d'éthique doit opérer des choix, donner son avis. Un comité d'éthique doit-il rester neutre devant ces allégations : « les personnes âgées coûtent trop cher pour la société... les fous sont violents et dangereux...l'environnement n'intervient pas dans les processus de dégradations psychique... ? »

En psychiatrie, les mots, les silences, les actes produisent du sens, de l'interprétation et parfois du sens détourné. Apporter de la compréhension aux discours politiques et aux lobbies de l'argent sont plus que jamais d'actualité.

**Nous sommes en droit d'attendre du comité d'éthique du CPN qu'il prenne position.**

L.F.

## COMPTES-RENDUS DES INSTANCES

Fidèle à son engagement d'informer régulièrement les agents sur le déroulé des instances, nous mettons à votre disposition nos comptes-rendus.

A retrouver sur le site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

Suivre le chemin suivant :

rubrique les instances du CPN / sous-menu CHSCT compte-rendu et analyses ou CTE comptes-rendus et analyses.

Dernières actualités en la matière :

- CHSCT extraordinaire du 18 juin 2012 relatif à l'UHSA
- CHSCT du 22 juin 2012
- CTE du 26 juin 2012
- CHSCT du 25 septembre 2012
- CTE du 16 octobre 2012

*L'info en direct au CPN, c'est*  
**[www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**

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

**Depuis sa création, le site comptabilise 6 263 visites et 21 668 pages parcourues.**

**Faites passer le mot autour de vous !**



### Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM : ..... Prénom : .....

Je souhaite :

prendre contact     me syndiquer

Adresse : .....

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

Service : ..... N° tél : .....

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](mailto:cgt.@cpn-laxou.com) – site internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)