

N° 24

JANVIER
FEVRIER
2013

Édito

A chaque début d'année, c'est la même routine

Carte de vœux de la Direction et tensions sur les effectifs

2013 n'échappe pas à la règle en 2013, la Direction vous adresse ses meilleurs vœux :

« il n'y a de motivation que pour ce qui n'est pas acquis »

« le désir c'est l'unique force motrice »

en 2013, la Direction déclenche un plan Blanc en raison de la neige, rappelle les personnels à leur domicile ou fait doubler les postes,

Merci à tous pour votre dévouement et votre professionnalisme !

Voilà la reconnaissance de la Direction exprimée par mail !

La vision de la CGT est toute autre :

La motivation des personnels passera obligatoirement par l'amélioration des conditions de travail, la revalorisation des salaires, la reconnaissance réelle de notre travail et le renforcement des effectifs

C'est en ce sens que nous militons au quotidien

Ne laissons pas s'installer au CPN une certaine fatalité.

Le secrétaire

« Si j'avais un message pour 2013 aux salariés : ne restez pas spectateurs !

Il nous faut nous-mêmes exercer une pression pour que soient prises les bonnes décisions ».

Bernard Thibault, secrétaire général



Un 31 janvier 2013 pour exiger un changement de politique dans les services publics et dans notre hôpital P.2

Rentabilité ou soins pour tous : l'hôpital en plein délire

P.3

Informations nationales et locales

P.5 et 6

Vos droits

P.4

Cette page est la vôtre

P.7

Actualités des instances Collectifs de la CGT

P.8

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Cédric ROUX, Fouzya DEHAK, 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

Retour sur la journée de grève et de manifestation du 31 janvier 2013

Cette journée de grève locale et nationale avait comme objectif de faire pression sur le gouvernement pour obtenir un réel changement et une rupture par rapport à la politique destructrice du précédent gouvernement SARKOZY

Nationalement, la CGT revendique des mesures urgentes sur l'emploi, une augmentation des salaires, l'abrogation du jour de carence

La CGT du CPN avait déposé un préavis de grève local qui nous a permis d'engager des **discussions avec la Direction le 28 janvier 2013.**

Plus spécifiquement, nous avons exigé :

- **un renforcement des effectifs et du service de suppléance** pour mettre fin aux doublages de postes et aux rappels à domiciles qui tendent à se généraliser,
- **un effacement des numéros de téléphones portables personnels** utilisés abusivement par la Direction en dehors du Plan Blanc,
- **la mise en œuvre concrète d'une réelle politique de prévention des risques psychosociaux** (cellule d'alerte, affichage réglementaire, politique institutionnelle en matière de harcèlement et de discrimination, ...)

Une **assemblée générale des salariés** s'est tenue le 31 janvier 2013 de 10 h à 12 h.

La CGT s'est ensuite rendue à **13 h sur le site de la Maternité Régionale** afin de soutenir nos collègues actuellement victimes d'un projet de fusion avec le CHU qui entraînera la suppression de 250 postes.

Un **cortège** regroupant CGT – SUD – FSU – SOLIDAIRES a défilé dans les rues de Nancy pour rejoindre la Préfecture où une délégation a été reçue.

Merci aux agents du CPN qui sont venus nous soutenir dans nos revendications.

Une nouvelle année s'ouvre avec plusieurs dossiers sensibles qui nécessiteront encore une mobilisation des salariés pour faire entendre notre voix :

- projets de restructuration de services voire de fusions d'hôpitaux à l'échelle régionale,
- nouvelle réforme des retraites avec allongement de la durée de cotisation et prélèvements supplémentaires sur nos salaires,

...

La CGT se tiendra à vos côtés pour construire et exiger un réel changement.

Doublement de postes, rappels à domicile : STOP à la flexi-sécurité à l'hôpital !

Doublement de postes et rappels à domicile tendent à devenir la norme dans l'organisation du travail au sein du CPN.

Certes, nos collègues restent dévoués à assurer une certaine continuité dans la prise en charge des patients mais est-ce que cela doit se faire pour autant au détriment de toutes règles protectrices de leur santé, de toutes règles édictées par le Code du Travail ?

La CGT, à maintes reprises, a demandé à la Direction de renforcer les effectifs pour sortir de cette **gestion à flux tendu**, difficilement compatible avec la notion d'un service public de qualité dû à nos patients.

Nous ne parlons pas ici de phénomènes liés aux conditions climatiques mais bien de situations vécues par des soignants dans des circonstances habituelles dès que la moindre absence pour maladie se fait sentir.

En clair, cela signifie que l'établissement travaille régulièrement en effectifs de grève, ce qui a de quoi inquiéter !

Pour rappel à la loi, la durée maximale du travail journalier est fixée à 9 h pour les agents en poste de jours et à 10 heures pour les

personnels de nuit.

La seule dérogation admise dans les textes est la crise sanitaire grave après déclenchement par le Préfet.

Nous appelons les agents à la plus grande vigilance : ne cédez pas à la tentation d'accepter ces heures supplémentaires.

En cas de problème avec un patient lié à un amoindrissement de vigilance suite aux heures accumulées, on saura vous le reprocher ! La CGT a inscrit cette pratique à risque sur le registre des dangers graves et imminents du CHSCT, interpellé l'inspection du travail et demandé une enquête à la Direction ... nous attendons toujours !

La CGT vous invite à nous faire remonter tout doublement de poste ou rappel à domicile qui vous serait « imposé ».

La CGT revendique une augmentation des embauches dans notre hôpital mais pose également la question du dimensionnement du pool de suppléance.

Il est urgent qu'un débat s'ouvre avec la Direction pour appréhender ces enjeux et protéger les personnels et les usagers.

Le budget de l'hôpital public mérite bien quelques explications

Chacun entend l'idée ressassée constamment dans l'opinion que la dette publique est le problème sociétal majeur et qu'il faut la réduire en imposant des restrictions budgétaires aux services concernés (y compris l'hôpital public)

Il est ainsi bon d'expliquer comment un hôpital reçoit l'argent nécessaire à son fonctionnement. Chaque année, la direction dispose d'un budget issu de l'ONDAM (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie) et donc provenant de la Sécurité Sociale.

La CGT dénonce souvent l'opacité dans l'utilisation de ce budget, sans obtenir les réponses claires qui devraient pourtant être apportées. Fréquemment, les salariés s'interrogent sur les refus de certaines demandes légitimes pour l'amélioration des soins et des conditions de travail. **Des choses toutes simples cependant, comme mettre fin à la menace récurrente de suppression des repas thérapeutiques et du goûter dans les services, quelques efforts d'aménagement et de restauration des locaux, de pouvoir accompagner certains patients dans leurs démarches ou leur soins nécessitant certes une présence soignante plus importante et donc plus de salariés, l'accès à certaines formations, ...**

Il leur est renvoyé l'argument immuable que cela engagerait des dépenses trop importantes compte tenu de la situation financière actuelle du service

public. Bien sûr, il saute aux yeux que des dépenses sont malgré tout engagées et pas toujours légitimes à nos yeux.

La CGT a dénoncé par exemple l'opportunité de déplacer le temps des travaux, le BPEAS dans des cabanes ALGECO (coût : 22 000 euros) mais aussi le bionettoyage (3 millions d'euros), les surcoûts pourtant évitables consécutifs aux retards dans la construction du NBH (coût : 1 million), A ce titre, la question reste ouverte sur l'utilisation de l'argent de la Sécu pour financer de grands travaux (et par là-même les grandes entreprises du bâtiment)

Et que dire de certains avantages octroyés à une certaine classe professionnelle de notre établissement ?

La CGT dénonce ce mensonge que l'on tente de nous faire avaler, souhaite un droit d'intervention sur les choix budgétaires de l'établissement pour que l'argent public soit utilisé dans l'intérêt du patient de sa famille et non dilapidé dans d'obscures dépenses que certains pourraient trouver inutiles.
Qu'en pensez-vous ?

J.B

Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens + Plan Régional de Santé = Hôpital Public en danger

La Direction du CPN sous l'influence de l'Agence Régionale de Santé décide officiellement d'appliquer une logique financière à la gestion de notre hôpital. C'est ce qui transparaît des débats des différentes instances, de la présentation du C.P.O.M. et du Plan Régional de Santé.

Cette vision de l'hôpital qui transforme la santé en marchandise comme les autres s'affirme désormais de la manière la plus décomplexée qui soit.

La rentabilité et les impératifs économiques prennent le pas sur la prise en charge des patients.

On nous explique que **désormais les hospitalisations de longue durée (supérieures à 292 jours – chiffre arrêté arbitrairement par l'A.R.S.) sont à bannir de l'hôpital public, sous la menace de se voir appliquer des pénalités financières.**

Cela se traduit au CPN par des projets de réductions de lits et à terme de suppression de service : PRISME (passage de 48 à 30 lits avec en ligne de mire dans 2 ans, le transfert des patients vers une MAS psychique, familles d'accueil, ...), ARCHAMBAULT (se focaliser plutôt sur le CMP que sur l'hospitalisation), BONFILS,

Et demain, quel devenir pour des services comme Les Glacis, le CPC VIRAY, ... ?

Quel avenir pour les familles de ces patients ? Un renvoi vers des structures privées ou le médico-social ?

Ce jeu d'écriture qui vise à transférer des dépenses de la Sécurité Sociale vers les collectivités territoriales ou les structures privées a de quoi choquer dans un contexte économique fortement dégradé. **La CGT s'oppose à cette orientation politique et demande à notre gouvernement de remettre en cause la loi HPST et ses conséquences dramatiques pour les usagers.**

Il est temps d'ouvrir un grand débat national autour de notre système de santé publique.

E.F.



VOS DROITS

Compte épargne temps

[Le Décret 2012-1366 du 6 décembre 2012](#) et [l'arrêté du 6 décembre 2012](#) suppriment le délai de validité de 10 ans des CET mais fixent un seuil plafond de 10 jours pour les jours épargnés tous les ans et un plafond maximum de 60 jours sur le CET. **Dorénavant, quand le nombre de jours inscrits sur un CET est supérieur à un seuil de 20 jours, l'agent dispose d'un choix entre 3 options :**

- Le maintien sur le CET dans la limite d'un plafond de 60 jours
- une indemnisation à hauteur d'un montant forfaitaire de 125 € pour la catégorie A, 80 € pour la catégorie B et 65 € pour la catégorie C
- **une transformation de ses jours en points d'épargne retraite additionnelle si l'agent est titulaire**

L'agent doit faire son choix au plus tard le 31 mars de l'année suivante et son choix est irrévocable. Pour les jours de CET épargnés au 31 décembre 2011 et au titre de l'année 2012, cette option doit intervenir avant le premier jour du 6ème mois suivant la publication du présent décret.

Pour la CGT, ces nouvelles dispositions montrent bien les limites de la compensation de ces « dettes de temps » dues au manque de personnels.

Donner l'illusion aux salariés que des jours de congés économisés leur serviront plus tard à avoir une meilleure retraite, c'est occulter l'usure et la fatigabilité engendrée par nos métiers. Pour rappel, 1/3 des AS et 1/5 des infirmiers sont en inaptitude à 50 ans !

Formation syndicale

La formation syndicale CGT s'adresse non seulement aux syndiqués souhaitant découvrir la CGT (formation d'accueil) mais également aux personnes désireuses de s'engager au quotidien avec nous (niveau 1, niveau 2, accident de travail – maladies professionnelles, CHSCT, CTE, souffrance au travail, droit,...).

Chaque syndiqué à la CGT peut bénéficier de **12 jours par an de congé de formation syndicale sur le temps de travail. Le syndicat prend en charge financièrement la formation (coût pédagogique et repas.)**

La CGT encourage ses syndiqués à suivre des formations afin de poser un autre regard sur le monde du travail et disposer d'atouts pour faire changer les mentalités et améliorer la qualité de vie au travail. **Cela nous permet de compter dans nos rangs des militants bien armés pour défendre au mieux les intérêts et les attentes des personnels qui les ont élus.**

Grilles de salaires

Les grilles indiciaires 2013 de la fonction publique hospitalière sont consultables sur notre site internet : www.lacgtducpn.com ou communicables sur simple demande au 51-93.

Des négociations sont actuellement en cours auprès du Ministère.

D'ores et déjà, sont annoncés :

- le gel du point d'indice
- des mesures pour la catégorie C visant à rendre l'échelon spécial accessible à tous.

RTT et heures supplémentaires

Depuis 2002, la réglementation du travail est fixée à 35 heures par semaine.

Tous les agents effectuant plus de 35 h génèrent des droits au titre de la RTT (réduction temps de travail) qui oscillent entre 15 et 19 jours au CPN selon le cycle de travail.

Les modalités de prise des RTT est rappelée dans la note de service :

- **5 jours posés librement** par l'agent à l'image des congés annuels,
- **5 jours posés à l'initiative de l'agent** après validation du cadre,
- **Le solde peut ou non être proposé par l'encadrement et négocié avec l'agent.**

Concernant **les heures supplémentaires** accumulées en fin d'année, 3 pratiques existent au sein de l'établissement :

- payées par la DRH sur demande justifiée par votre cadre
- récupérées sur le mois suivant
- placées sur un compte épargne temps qui ne peut être ouvert et alimenté qu'à votre initiative.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à consulter la rubrique vos droits sur notre site internet www.lacgtducpn.com et à nous contacter si besoin au 51-93.



Informations locales

PLAN BLANC : la réponse miracle aux sous-effectifs ?

Le Directeur du CPN a pris l'initiative de déclencher un Plan Blanc le dimanche 20 janvier 2013 suite à l'épisode de verglas qui a touché la région nancéenne.

La Directrice de garde s'est trouvée face à un défaut d'une quinzaine d'agents et a procédé à l'ouverture des enveloppes plan blanc pour rappeler certains agents en renfort.

Cette situation met au grand jour les limites d'une politique de gestion à flux tendu des effectifs qui s'avère rapidement dépassée dès qu'un événement indésirable intervient.

La CGT s'interroge sur le fait que le CPN, établissement aux finances saines, ne parvienne pas à gérer ce type de situation alors que le CHU, en proie à des difficultés financières majeures, arrive à s'organiser sans déclencher de Plan Blanc.

Les effectifs seraient-ils plus compressés au CPN qu'au CHU ??

Pour rappel, le dispositif Plan Blanc est prévu pour répondre à une situation de crise et ne doit pas devenir une solution de facilité pour répondre aux sous-effectifs dont souffre le CPN et que la CGT n'a de cesse de dénoncer.

S.B.

Plan de déplacement entreprise

Le **Plan de Déplacements Entreprise (PDE)** est un ensemble de mesures visant à **optimiser les déplacements** liés aux activités professionnelles en favorisant l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle. Sa mise en oeuvre est encouragée par les autorités publiques, car il présente de nombreux avantages pour les entreprises, les salariés et la collectivité. Le PDE est un vrai projet d'entreprise, qui peut s'inscrire dans une démarche « Qualité » ou dans un système de **management environnemental**.

La CGT déplore qu'au CPN, aucune étude sérieuse n'ait été menée en ce domaine.

On se félicite du plan de développement durable mais l'aspect des déplacements au sein des différents services et pôles de l'établissement mérite d'être investigué plus en profondeur.

Que dire de nos collègues secrétaires du Pôle de

Pont-à-Mousson ou du Lunévillois amenées à se déplacer dans plusieurs services dans la même journée pour dépanner?

Que dire également des réunions programmées sur le site de LAXOU qui obligent les cadres du Pôle de Pont-à-Mousson ou du Lunévillois à effectuer des déplacements fréquents ?

La CGT revendique pour la mise en place de solutions alternatives (de type télé-conférence) et pour une rationalisation de l'utilisation des ressources humaines « secrétariat » au sein des pôles (pool de suppléance, ...)

Pour la CGT, appréhender les déplacements contribue aussi à agir sur le risque routier en limitant la survenue d'accidents de la route. C'est un débat que nous engagerons en CHSCT.

E.F.

Réponses aux questionnaires pour un hôpital propre : vos réactions et nos propositions d'action

La CGT du CPN vous a fait part des résultats des questionnaires sur le bionettoyage en diffusant un tract le 18 janvier dernier (consultable sur notre site internet www.lacgtducpn.com)

Les résultats sont édifiants : **81 % des agents ne sont pas satisfaits de la propreté des locaux de l'hôpital**. La CGT voit ici une confirmation des combats que nous menons depuis plusieurs années pour opposer à la Direction une réalité qu'elle persiste à nier.

L'analyse de ces résultats nous amène à proposer :

- **à court terme**, obtenir une révision des prestations demandées à ELIOR dans le cadre du marché bionettoyage pour l'adapter aux besoins définis par les équipes (augmenter les

heures allouées au ménage, former les agents de nettoyage à l'hygiène hospitalière, mettre à disposition des agents les moyens matériels nécessaires à l'exécution de leurs missions)

- **à moyen terme**, engager le débat devant les instances en vue de réintégrer la fonction ménage au sein de la fonction publique hospitalière (retour des ASH statutaires dans les équipes)

La CGT envisage de mener des actions associant les personnels du CPN et ceux d'ELIOR.

L'objectif n'est pas de jeter l'opprobre sur les agents de ménage du secteur privé mais au contraire d'améliorer les conditions de travail de ces personnels qui contribuent également à la qualité du service rendu aux patients.

E.F.

INFORMATIONS NATIONALES

ABROGATION DE L'ORDRE INFIRMIER :

La CGT maintient la pression pour obtenir la présentation de la proposition de loi.

Concernant les ordres professionnels paramédicaux, la CGT rappelle sa demande depuis 2006 :

L'abrogation des lois portant création des ordres, et « même gratuits, les ordres j'en veux pas ! ».

Une proposition de loi, visant à rendre « l'adhésion aux ordres paramédicaux infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes et pédicures-podologues facultative », a été déposée par le député, M. Le Guen.

La Fédération CGT santé action sociale, avec l'intersyndicale nationale, demande la promulgation, rapide, de cette proposition de loi.

La CGT demande à Mme la Ministre de la santé de tenir compte des éléments dénoncés par les professionnels de santé, via leurs représentants syndicaux, ou directement, et de ne pas céder au lobbying des ordres existants qui ne visent pas à améliorer la prise en charge des usagers avec les pressions exercées : ils en sont habitués et fonctionnent avec les « récalcitrants », avec des attitudes menaçantes et irrespectueuses des textes existants. Pour ne citer qu'un exemple, l'article 63 de la loi HPST sur les modalités d'inscription automatique à l'ordre qui n'a toujours pas trouvé de décret d'application ! Ou alors sur l'absence de réaction de l'ordre national infirmier quant à la perte de la pénibilité du métier...

Pour la CGT, l'appartenance à un ordre n'apporte aucunement la garantie de compétence et de moralité d'un professionnel de santé.

Nous avons déjà des règles professionnelles, des décrets de compétences et des instances paritaires représentatives (Commissions Administratives Paritaires pour le secteur public et les Prud'hommes pour le privé). Les missions confiées aux ordres doivent être arrêtées et confiées au Haut Conseil des Professions Paramédicales, qui doit trouver la place qui devrait être la sienne dans un système de santé plus démocratique. Dans l'attente, la CGT demande de réaffecter les personnels des ordres professionnels dans la Fonction Publique.

La promulgation d'une loi, rendant facultative l'adhésion aux ordres, est une étape vers leur suppression définitive !

F.H.F. et M.E.D.E.F. = même politique ?

Créée en 1924, la FHF (Fédération Hospitalière de France) réunit plus de 1 000 établissements publics de santé (hôpitaux) et autant de structures médico-sociales (maisons de retraite et maisons d'accueil spécialisées autonomes), soit la quasi-totalité des établissements du secteur public.

Elle est dotée d'un budget propre établi grâce à une cotisation prélevée sur le budget des établissements.

La FHF remplit une triple fonction de promotion, d'information et de représentation :

C'est aussi un lieu où s'élaborent de nouvelles propositions destinées à alimenter le débat législatif.

Et c'est bien là le problème !

La CGT s'indigne des positions prises par la FHF ces dernières semaines alors que débutent des négociations avec la Ministre de la Fonction Publique.

La FHF militait récemment pour un assouplissement des statuts de la fonction publique hospitalière visant à permettre dans chaque établissement la mise en place de leur propre politique d'avancement. En clair, on supprime les avancements d'échelon et de grade selon les conditions d'ancienneté, de

note et on permet à chaque direction de faire sa soupe localement. Cette démarche à un moment où les contraintes budgétaires pesant sur les établissements sont de plus en plus fortes ne peut que nous révolter et nous inviter à réfléchir. Un établissement soumis à un plan de retour à l'équilibre ne pourra qu'être tenté de bloquer la carrière et les augmentations de salaire de ses agents sans avoir à rendre de compte à qui que ce soit.

Il y a quelques jours, le Président de la FHF plaide également pour le maintien du jour de carence !

Chacun a pu constater que les opérations de lobbying auprès du gouvernement ont malheureusement porté leurs fruits pour flexibiliser le travail à son maximum au détriment des salariés du privé (cf accord national signé le 11 janvier 2013).

Ce n'est pas une raison pour laisser la FHF suivre l'exemple du MEDEF en tentant d'obtenir des mesures de régression sociale !

Continuons à nous mobiliser et à exiger une réelle revalorisation des salaires dans nos filières !

Ne laissons pas les politiques décider seuls de notre avenir !

E.F.

Cette page est la vôtre

AVEC NOS YEUX...

Avec nos yeux, avec nos mains
Dont nous aurons été humains
Nous nous serons à peine vus
Nous serons-nous touchés ? A peine.
Nous aurons mis tout notre enjeu
A ne pas être malheureux.
La roue ne cesse de tourner
Emportant gestes et regards
Dans un tourbillon d'infortune
Sans nous offrir un lendemain.
Fermés nos yeux, fermées nos mains,
Qui retrouvera les chemins
Par lesquels nous voulions surprendre
Le mot de passe de l'amour ?
Nous aurons vécu sur la terre
Sans rien tenter d'un jour à l'autre
Pour apprivoiser le mystère ;
Nous serons passés au soleil
Sans jamais remarquer notre ombre
Et, les yeux secs et les mains blanches,
Nous sortirons de ce sommeil
Sans l'avoir comparé à l'Autre.

Gilles Vigneault

Auteur/compositeur québécois

**De nos jours, on règle tout dans
notre vie par des SMS, courriels et
Internet en général sans qu'il existe
encore une rencontre réelle et
effective. On ignore ou on oublie
souvent que la parole est plus qu'un
langage et un message. Elle est
une partie de vie écrite en nous que
nous devons préserver et sauvegarder
en l'écoutant et en la transmettant...
Je ne sais plus, par contre, si c'est
le même talentueux Gilles Vigneault
qui a dit qu' « au-delà du savoir
Internet à transmettre, il y a avant
tout le savoir « inter-nous » à vivre
et à travailler car avant d'être une
boîte vocale, nous sommes des êtres
de parole de vie dont nous
connaissons tous universellement
le mot de passe... »**

Francine Sadler
Cadre de Santé

Pour compléter, la CGT du CPN vous invite à prendre connaissance de 2 notes publiées récemment par le Centre d'analyse stratégique sur l'administration numérique.

L'usage des technologies de l'information (TIC) a transformé de fond en comble le fonctionnement des administrations au risque de conduire à une détérioration des conditions de travail des fonctionnaires : « la surinformation que les TIC ont amplifiée engendre stress et sentiment d'urgence en particulier pour les postes nécessitant un usage intensif de l'e-mail », souligne le Centre d'analyse stratégique, qui dénonce un autre effet pervers de l'e-mail : le sentiment d'isolement. Les agents soulignant "des problèmes de cohésion des équipes et de partage de l'information". »

Pas étonnant au final, que les TIC suscitent une certaine forme de résistance, liée à l'immédiateté, à la dépersonnalisation du lien usager-agent et au stress !

N'hésitez pas vous-aussi à nous envoyer vos articles !

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 – 54 521 LAXOU
Tel : 03.83.92.51.93 – Fax : 03.83.92.51.92 – mail : cgt.@cpn-laxou.com – site internet : www.lacgtducpn.com

ACTUALITES DES INSTANCES

Retrouvez l'intégralité des comptes-rendus sur notre site internet www.lacgtducpn.com

CSIRMT du 14 DECEMBRE 2012

Les militants CGT élus à la CSIRMT ont participé à cette réunion pour représenter les salariés du CPN et enrichir les débats en apportant interrogations, analyses et propositions.

La CGT se félicite de la naissance de débats lors de cette CSIRMT et remarque que les actions menées depuis près de 2 années pour permettre d'en améliorer le fonctionnement démocratique commencent à porter leurs fruits.

Il reste désormais à concrétiser cet élan dans les séances à venir.

CTE du 22 JANVIER 2013

1) réorganisation du PRISME :

Nous avons demandé au Directeur de revenir sur les points suivants :

- associer les professionnels du PRISME à la réflexion et prendre en compte leur questionnement légitime ainsi que leurs inquiétudes sur la prise en charge des patients restants,
- maintenir le sur-effectif pour permettre d'assurer des soins dans des conditions optimales compte tenu de la spécificité des patients du PRISME (pas question de renvoyer vers le service de suppléance au même titre que les autres services du CPN)
- maintenir impérativement les repas thérapeutiques comme pratiqué actuellement (il ne s'agit pas d'un confort pour les soignants mais bien d'un soin prodigué aux patients pendant une heure)
- d'effectuer des travaux d'amélioration des locaux notamment salles de bains, W.C, ... (on ne comprendrait pas que la Direction économise 45 000 € sur les repas thérapeutiques et ne propose rien en retour)

2°) candidature nouveau médecin du travail :

La CGT du CPN se félicite d'accueillir un nouveau médecin venant de la Maternité Régionale et qu'il soit mis fin à la polémique concernant l'indépendance du médecin actuel.

Nous votons POUR et souhaitons pouvoir travailler en lien étroit avec Mme le Docteur MISSENERD.

L'info en direct au CPN, c'est
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 7 870 visites et 27 100 pages parcourues.
Faites passer le mot autour de vous !**

LES COLLECTIFS DE LA CGT DU CPN

Un collectif des assistantes sociales et éducateurs a tenu sa première réunion **le 4 février 2013** au matin.

Cette 1ère rencontre a permis d'échanger avec une dizaine de collègues sur la reconnaissance de leurs métiers, la place laissée dans l'institution, les questions d'évaluation et d'accès à la formation,... Une nouvelle réunion sera programmée au cours du 2ème trimestre 2013.

Un collectif des adjoints administratifs / secrétaires médicales / adjoints des cadres a tenu sa première réunion **le 15 janvier 2013 après-midi** dans des conditions climatiques difficiles.

Cette 1ère rencontre a permis d'échanger avec les quelques collègues secrétaires médicales qui ont réussi à se déplacer. Une nouvelle réunion aura lieu pendant le 2ème trimestre 2013.