

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 25

MARS
 AVRIL
 2013

Édito

Indignez-vous !

Stéphane HESSEL vient de décéder
 Il a inspiré partout à travers le monde le mouvement des indignés
 Indignés de la politique, de la crise, du capitalisme et de ses injustices
 Pour autant, partager ce constat ne doit pas s'arrêter là : il est nécessaire plus que jamais de se rassembler,
 D'exiger ensemble une autre politique et une autre répartition des richesses.
 Lutter contre la précarité et la flexibilité du travail défendue par le MEDEF dans le privé, prendre conscience que l'hôpital public paye lui aussi un lourd tribut
 Au niveau national, le manque de budget va supprimer 20 000 postes, des restructurations comme la fusion Maternité / CHU NANCY, des fermetures de lits comme au Prisme, les projets de fermeture d'Archambault, Glacis, Bonfils dans les années à venir,
 Une autre politique que celle du fric est possible !
 La CGT du CPN s'engage à peser dans les discussions en cours avec la Direction : projet social, projet médical, CPOM, risques psychosociaux,
 Mais, c'est avec vous que nous pourrions tous ensemble inverser la tendance,
 Alors ne cédon pas au fatalisme
 OUI à un grand service public de santé respectueux de ses agents et de ses patients !
 Ensemble, ouvrons de nouvelles perspectives !

Le secrétaire



La CGT dans l'action contre la flexibilité et l'austérité : pour une autre vision du travail

P.2

Quels projets pour les agents et les patients ?

P.3

Informations locales et nationales

P.5 et 6

Vos droits

P.4

Catégorie C : tu parles d'un cadeau !

P.7

**Actualités CHSCT / CTE
 Dossiers en cours**

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

STOP à l'austérité et à la flexibilité !

A l'heure où les politiques persistent à appliquer les mêmes recettes qui ont jeté notre pays dans la crise, la CGT revendique une autre vision des choses.

Ce n'est pas le coût du travail qui est la cause de tous les maux ! Le travail est une richesse, c'est le capitalisme outrancier et forcené qu'il faut combattre !

Les salariés du privé et les fonctionnaires n'ont pas à payer les pots cassés !

Certaines organisations syndicales ont jugé bon de négocier un accord sur la flexibilité du travail avec le MEDEF et le gouvernement. Nous ne partageons pas leur optimisme sur ce soi-disant « accord historique », pour preuve :

#accordemploi // LES VICTOIRES DU MEDEF

<p>La baisse du salaire ou la remise en cause du temps de travail sous peine de licenciement grâce aux accords dits de « maintien dans l'emploi »</p> 	<p>La mobilité forcée des salariés sous peine de licenciement. Le changement de lieu de travail ne pourra être refusé.</p> 	<p>Abaissement généralisé des niveaux d'indemnisation des licenciements abusifs.</p> 
<p>L'extension du contrat de travail intermittent à davantage de salariés. Extension de l'annualisation. Le temps partiel subi touche dans 80% des cas les femmes.</p> 	<p>L'accord d'entreprise primera sur la loi. Les licenciements économiques seront alors plus difficilement combattables.</p> 	<p>La confidentialité imposée aux représentants du personnel ce qui signifie l'interdiction d'informer à 100% les salariés.</p> 
<p>La contestation individuelle d'un licenciement économique sera limitée à 1 an.</p> 	<p>La prescription des délits du travail ramenée à 2 ans. En 2008, les salariés disposaient de 30 ans avant la prescription de tout délit !</p> 	<p>150 millions de cotisations en moins pour la protection sociale par l'exonération de cotisations sur les CDI des jeunes de moins de 26 ans.</p> 

**MOBILISATION UNITAIRE
LE 5 MARS POUR L'EMPLOI**

ugict.cgt.fr

La **CGT et FO** ont manifesté contre cet accord **le 5 mars 2013**.

Une nouvelle manifestation est programmée **le 9 avril 2013**.

Au niveau local, **la CGT du CPN a écrit aux députés et sénateurs de la circonscription pour leur affirmer notre opposition à la transposition de cet accord minoritaire dans la loi et soutenir nos collègues du privé.**

Nous avons reçu une réponse de Monsieur FERON (député maire de Tomblaine) nous affirmant qu'« il est persuadé que cet accord permettra de répondre aux besoins exprimés par les différents acteurs professionnels afin de sécuriser les emplois et de favoriser le développement des entreprises » La CGT du CPN reste mobilisée et croit fermement qu'une autre politique doit être menée que ce soit dans le privé ou le public.

La déréglementation et la précarisation ne sont pas les remèdes à la crise !

Cet accord marque en outre un premier pas vers des **réformes de grande ampleur** qui vont fortement impacter notre avenir : réforme des retraites après l'été, poursuite de la casse du service public hospitalier (restrictions budgétaires, fusions, fermetures de services,)

La CGT se doit d'investir tous ses dossiers et de faire entendre sa voix.

C'est le cas au CPN sur le projet médical, le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (C.P.O.M.), le projet social, ...

Mais c'est aussi avec vous que nous construirons les revendications à porter dans le cycle de discussions qui s'ouvre avec la Direction sur vos conditions de travail, sur l'organisation du travail et son contenu, ...

Prenez votre place, soyez acteur.

La CGT a mis en circulation dans vos services des **cahiers revendicatifs**, nous sommes allés à votre rencontre pour échanger et nous le referons.

Nous vous invitons à retourner vos propositions **avant le 15 mai prochain**.

Une **grande manifestation nationale** est déjà programmée sur **PARIS** pour **le 15 juin 2013** : à vos agendas !

2 approches différentes

Un projet médical de gestion de crise

La CGT a pu échanger avec la communauté médicale autour du futur projet médical.

Il en ressort une vision purement comptable des soins dictée par les impératifs de l'A.R.S. :

- limitation de la durée moyenne de séjour à 292 jours maxi,
- renvoi de certains patients vers le médico-social, l'ambulatoire ou l'hospitalisation à domicile,
- fermeture annoncée de certains services (PRISME, Bonfils, Archambault, Glacis, ...)



Un projet social à construire avec vous :

Un cycle de négociations avec la Direction s'ouvre jusqu'à fin juin 2013 : n'hésitez pas à nous retourner vos propositions à l'aide des cahiers que nous avons mis en circulation dans vos services. C'est avec vous que la CGT entend construire un projet porteur de droits



Quelques propositions de la CGT :

- Embaucher les 70 postes soignants manquants depuis la mise en place des 35 heures et l'ouverture de l'UHSA,
- Mettre en place un plan de titularisation des contractuels,
- Accorder une prime aux contractuels et aux faisant fonction administratifs et techniques
- Stopper les rappels des agents à leur domicile et mettre en place des moyens suffisants au niveau du pool de suppléance,
- Recadrer les dérives de dépassement de la durée maximale du travail et faire cesser les doublages de postes,
- Pour prendre en compte les fins de carrière et la perte de certains savoir-faire, anticiper les recrutements,
- Assouplir la règle de la durée minimale de 18 mois avant toute demande de mobilité,
- Supprimer la généralisation des glissements de tâches notamment de la catégorie B vers la catégorie C,
- Développer la promotion professionnelle chez les agents de catégorie C (passerelles vers la catégorie B, examens professionnels, concours, nominations au choix, ...)
- Permettre aux personnels administratifs et techniques de se reconvertir vers d'autres métiers (stages de découvertes, accès facilité aux formations de type CFP ou autres, ...)
- Favoriser la formation des agents tout au long de leur carrière en leur permettant de pouvoir se libérer des contraintes des services,
- Mettre un garde-fou autour du D.P.C. afin d'éviter que les formations obligatoires prennent le pas sur les formations individuelles,
- Travailler sur la qualité de vie au travail mais également sur le côté organisationnel,
- Favoriser l'attractivité de l'établissement en permettant aux jeunes diplômés d'avoir accès temporairement aux logements de fonction vacants et ce dans le contexte actuel de crise du logement,
- Mettre en place un véritable plan de prévention des risques psychosociaux en mettant en œuvre les propositions issues du rapport EMERGENCES et celles des syndicats,
- Mettre enfin en place la cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail,
- Bâtir une politique de lutte contre les discriminations de toutes sortes,
- Recréer au sein des services des espaces d'expression,
- Favoriser la transparence dans la communication institutionnelle en rendant accessible sur intranet les comptes-rendus des instances,
- Abroger dès à présent au niveau local le jour de carence pour tenir compte des engagements du gouvernement et mettre fin aux contrôles médicaux des agents,
- Faire en sorte que l'entretien d'évaluation annuel porte objectivement sur la valeur professionnelle et ne dérive pas vers des critères subjectifs liés à la personne,
- Maintenir un accueil des enfants des personnels en embauchant du personnel à la Crèche du CPN et en bâtissant un projet digne de ce nom ,
- Mettre en place une organisation de travail favorisant la conciliation vie privée / vie professionnelle.
- Instaurer la parité homme / femme en prenant en compte les engagements découlant du protocole signé entre les syndicats et le Ministère de la Fonction Publique.



VOS DROITS

Jour de carence

Report des congés annuels en cas de maladie

[La Décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne \(CJUE, 20 janvier 2009, affaires C-350/06, Gerhard Schultz-Hoff, et C-520/006, Stringer e.a \)](#) avait précisé que la règle nationale française de la fonction publique relative à la prescription des congés annuels payés était incompatible avec l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. Ainsi, la jurisprudence européenne indique **qu'il est illégal de priver un salarié ou un agent public de la possibilité de prendre tout ou partie de ses congés annuels payés, alors qu'il a été placé en congé maladie sur la fin de la période de référence.**

Un arrêt du Conseil d'Etat du 26 octobre 2012 vient enfin de reconnaître que le droit européen s'oppose à l'interdiction du report des congés annuels non-pris en cas de congés maladie.

Une nouvelle circulaire ministérielle (CIRCULAIRE N°DGOS/RH3/DGCS/4B/2013/121 du 20 mars 2013 relative à l'incidence des congés pour raisons de santé sur le report des congés annuels des fonctionnaires hospitaliers) vient de paraître et demande aux établissements de mettre en place ce report de congés.

La CGT du CPN a demandé à la direction d'appliquer la loi et débattrà de ce sujet lors du prochain CTE du 16 avril 2013.

Refus d'autorisation d'absence syndicale

La motivation du refus doit être écrite, claire et précise . La seule mention d'un « avis défavorable pour nécessités de service », qui n'apporte pas d'autre indication, ne satisfait pas à l'obligation de motivation et la décision de refus sera jugée illégale par le juge administratif. **L'employeur public doit donc préciser en quoi les nécessités de service justifieraient le refus d'accorder l'autorisation d'absence pour motif syndical.** (arrêts du Conseil d'Etat du 8 mars 1996 et du 25 septembre 2009)

N'hésitez pas à contacter votre syndicat en cas de problème (cela vaut également pour les non-syndiqués souhaitant bénéficier de leur heure d'information syndicale)



La ministre de la Fonction publique a annoncé à partir de 2014 l'abrogation du scandaleux jour de carence appliqué aux fonctionnaires et agents publics.

Instauré début 2012 par le gouvernement de droite, présenté comme une mesure d'équité avec les salariés du privé, il constituait avant tout un acte politique de démagogie anti-fonctionnaire à visée basement électoraliste. En effet, la grande majorité des salariés du secteur privé n'est pas, de fait, assujettie au jour de carence en vertu de nombreuses conventions collectives et accords d'entreprise.

Certains employeurs publics et la Fédération Hospitalière de France ont fait connaître leur opposition à l'abrogation du jour de carence. En réalité, le jour de carence était utilisé comme un moyen de réduire les déficits de certains établissements.

Dès l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement, la revendication d'abrogation du jour de carence a été à nouveau portée par l'ensemble des organisations syndicales. **La CGT en a fait l'objet d'une campagne de pétitions lancée à l'été 2012 et marquée notamment par la remise de 60.000 signatures à la ministre le 23 octobre 2012.**

La CGT du CPN interviendra pour obtenir l'abrogation locale du jour de carence dès cette année, à l'image de ce qui a pu se mettre en place ailleurs.

Cotisations syndicales et réduction d'impôts

La loi n°2012-1510 du 29 décembre 2012 dite loi de finances rectificative pour 2012 instaure désormais un crédit d'impôt pour les cotisations syndicales à hauteur de 66% en remplacement de la déduction existant antérieurement.

Auparavant, la déduction d'impôts ne profitait qu'aux syndiqués imposables.

Ainsi, que l'on soit imposable ou non, l'injustice est réparée en 2012 et remet chaque salarié dans une égalité de droits.

Les syndiqués non-imposables, inscrivant dans leur déclaration de revenus le montant prélevé au titre des cotisations syndicales annuelles, se verront donc crédités par le service des impôts d'un virement de 66% des sommes versées au syndicat.

Une bonne idée pour franchir le pas et vous syndiquer, non ?

Informations locales et nationales

Qualité des soins, performance, maîtrise des dépenses ?

Le MEDEF, la CFDT, d'autres syndicats et les patrons n'ont pas caché leur joie quant à l'accord trouvé sur la flexibilité du travail et ses conséquences sur l'emploi et les conditions de travail.

La communication en est faite pour sensibiliser la population sur les merveilleux bienfaits de ces nouvelles dispositions en leur faisant croire qu'il est bon de travailler plus en gagnant moins et de pouvoir être licencié plus facilement pour rebondir et s'orienter vers un nouvel emploi.

C'est comme toujours s'accommoder aux directives des actionnaires adeptes du chantage à la finance en bénissant les patrons dans leur faiblesse historique qui appliquent non sans zèle leurs recommandations.

On peut constater que dans les hôpitaux publics les processus de certification font en définitif la même chose !

Ils demandent aux directions de trouver des astuces pour offrir de la soi-disant qualité des soins à moindre coût. C'est un peu le discount de la santé, le low-cost de la prise en charge.

Pourtant, chacun sait que cela ne fonctionne pas ! La CGT du CPN n'avalera pas les arguments qui consistent à faire croire en ces procédés et rappelle que comble de la mauvaise fois, l'argent public est bien trop souvent dilapidé dans des projets inutiles dont la façade est certes neuve mais l'intérieur déjà pourri.

Cet argent qui de plus est le vôtre (par vos

cotisations salariales) sert bien souvent à alimenter les sociétés privées et abreuver leur actionnaires toujours plus avides. Le comble !

Les services demandent trop souvent que les patients puissent bénéficier d'une meilleure prise en charge avec juste des petits moyens et du bon sens, qui ne nécessite pas forcément une réorganisation de leur poste de travail. Les nouvelles recommandations des certificateurs sont aberrantes et engendrent de colossales dépenses inutiles, n'apportant rien pour l'amélioration de la qualité des soins.

La Direction propose toujours la même recette : réfléchir à de nouvelles organisations du travail.

La CGT, avec l'appui des conclusions du rapport EMERGENCES, a pourtant formulé depuis longtemps des propositions pertinentes qui n'ont à ce jour toujours pas été prises en considération par la Direction.

Si pour la Direction, l'efficacité du travail repose sur la création de comités d'analyse (ex : à l'Unité 1) et sur l'application d'une politique de management agressive à l'encontre des personnels récalcitrants, on comprend alors mieux où cela nous mène. C'est la destruction progressive des statuts et du service public hospitalier.

La CGT ne cessera jamais de lutter contre ces stratégies et continuera toujours de les dénoncer.

J.B.

Quelques précautions avant l'entretien-évaluation ...

C'est le printemps, la saison des entretiens évaluation arrive, elle est souvent présentée innocente comme la fleur qui éclôt, un moment de douceur au service de chaque salarié.

C'est heureusement souvent le cas, mais parfois insidieusement, malicieusement, se glissent des petits règlements de comptes piquants comme la ronce dans le pré.

Il existe souvent des divergences d'opinion entre l'évalué et l'évaluateur ce qui est de nature humaine et qui en fait d'ailleurs sa richesse. Ces divergences ne concernent pas le travail en lui-même, c'est souvent l'expression d'un jugement subjectif, reflet de la personnalité de chacun.

Ces différences ne doivent en aucun cas servir d'argumentaire sur une fiche évaluation, encore moins être utilisées lors d'un recours en CAPL. En cas de conflit, il doit être géré en interne, ne pas être retranscrit pour éviter tout jugement de valeur,

éviter de colporter des rumeurs et ainsi détourner la fonctionnalité première de ce dispositif.

Les appréciations parfois « tendancieuses » ne sont pas acceptables, contre-productives car elles n'apportent rien à la qualité du travail, ne font qu'accroître le malaise et si de tels procédés managériaux sont utilisés pour mettre à mal un agent et le pousser à la faute, ils sont intolérables !

La CGT vous rappelle que l'entretien évaluation ne concerne que votre pratique professionnelle, votre investissement auprès des patients et de familles, vos besoins de formations. Seul votre travail compte !

La CGT reste attentive et à votre écoute, vous soutiendra en cas de propos litigieux sur votre fiche, vous conseillera au mieux.

Soyez attentifs lors de la signature du document sur le logiciel SYFADIS, c'est votre carrière.

Vous aurez toujours un droit de regard la concernant.

J.B.



ABROGATION DE L'ORDRE INFIRMIER :

La ministre de la Santé a mis en place un groupe de travail composé de parlementaires. *Un texte rendant facultatif l'adhésion à l'ordre infirmier devrait être présenté avant l'été.*

L'intersyndicale CFDT, CFTC, CGT, FO, SNICS-FSU, SUD et UNSA santé sociaux a rencontré le cabinet de la ministre et la DGOS le 27 février 2013.

L'intersyndicale demande que soit étudié le transfert des missions de l'ordre infirmier, notamment vers le Haut conseil des professions paramédicales et la possibilité de résilier l'adhésion à cet ordre, ce qui va de pair avec son caractère facultatif.

Dans l'immédiat, le ministère missionne la DGOS de réactiver une instruction en direction de tous les établissements employant des infirmier(e)s du public et du privé, élargie aux deux autres versants de la Fonction Publique, celles de l'État et de la Territoriale.

Une instruction qui doit, comme celle de 2010, préciser que la non adhésion à l'ordre ne doit pas mettre en difficulté les personnels infirmiers dans leur carrière, leur recrutement et l'exercice de leur profession.

L'intersyndicale, constante depuis sept ans, se satisfait de cette première étape, mais restera vigilante sur le contenu et le résultat du groupe de travail parlementaire.

L'intersyndicale CFDT, CFTC, CGT, FO, SNICS-FSU, SUD et UNSA santé sociaux, soucieuse du devenir des salarié-es de l'ordre, demande leur transfert dans les organismes publics qui reprendront les missions de cette instance.

L'intersyndicale continue de réaffirmer sa demande d'abrogation de l'ensemble des lois portant création des ordres professionnels paramédicaux.

10 ans de prévention des risques psychosociaux au CPN

Différentes directives ministérielles ont conduit la Direction du CPN à préparer la venue des experts visiteurs prévue en 2014.

La cellule qualité –gestion des risques du CPN a donc convié les membres du CHSCT à des réunions visant à intégrer les risques psychosociaux dans le document unique.

Lors de la première réunion du 21 février 2013, la Direction nous explique qu'il est nécessaire de mettre en place un nouveau questionnaire afin d'inventorier les risques psychosociaux !!!

La CGT ne s'engagera pas aveuglément dans cette mascarade qui veut faire table rase du passé et exige que le travail réalisé depuis 2004 au débouche enfin sur des actions concrètes.

Petit historique

2004 : Le CHSCT décide de constituer un groupe de travail sur l'usure professionnelle et en fait un dossier prioritaire

de 2005 à 2007 : élaboration et diffusion d'un questionnaire basé sur les méthodes KARASEK, MBI et GHQ 12

2008 : L'analyse des résultats conduit la DRH à ne pas les diffuser... mais à travailler sur certaines actions ciblées telles que l'expression des personnels, l'amélioration des ambiances de travail, la cohésion d'équipe, la mobilité professionnelle,...

2010 : Devant l'inertie de la Direction, le CHSCT décide de faire appel à un consultant extérieur pour établir un diagnostic impartial et proposer des pistes d'amélioration si nécessaire. Le cabinet EMERGENCES réalise en novembre une expertise sur la souffrance au travail au CPN en ciblant certaines unités représentatives.

2011 : EMERGENCES présente en janvier ses conclusions et ses préconisations lors d'une

restitution à la salle polyvalente devant plus d'une centaine de salariés attentifs. Tout au long de l'année, la CGT et les autres organisations syndicales rencontrent la Direction.

C'est dans ce cadre que la CGT a élaboré 4 lignes directrices pour réduire les violences institutionnelles, construire le bien vivre au travail, respecter le statut des agents et le droit du travail, avoir une politique de promotion pour les agents.

2012 : Devant une Direction qui joue la montre et traîne des pieds, la CGT propose de travailler en priorité sur une proposition issue de chaque organisation syndicale.

Pour la CGT, il est indispensable que le CPN se dote d'une **cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail et plus précisément du harcèlement moral.**

Le DRH accepte lors du CHSCT du 25 septembre de mettre en place une cellule d'alerte avant la fin de l'année. Le vote du CHSCT du 4 décembre définit les grandes lignes du projet. **Et 2013 ... ?**

CATEGORIE C : quel cadeau de la part du gouvernement !

Dans un récent communiqué, la **Ministre de la Fonction Publique** a annoncé la fin du contingentement de l'échelon spécial (8^{ème} échelon) de l'échelle 6 (indice 430)

Dans l'attente de la parution du texte, il faut rappeler aux agents que seuls peuvent y prétendre à ce jour les adjoints administratifs et aides-soignants ayant 4 ans d'ancienneté minimum dans le 7^{ème} échelon mais sous la contrainte d'un ratio fixé à 30%.

C'est sur cette base que les dernières commissions paritaires du 4 avril 2013 ont statué au CPN !

La CGT tient à rappeler que cette promesse est bien loin d'être le cadeau attendu par des professionnels qui flirtent bien souvent avec le SMIC en début de carrière et qui se retrouvent en fin de carrière avec des pensions de retraite misérables.

Le gouvernement SARKOZY avait déjà promis monts et merveilles lors du reclassement de novembre 2006 qui avait entraîné de nombreuses désillusions notamment du côté reprise d'ancienneté.

Aujourd'hui, François HOLLANDE se veut rassurant : des négociations auront lieu en 2014 pour réexaminer la situation de la catégorie C mais sur quelles bases ... mystère !

La CGT appelle les agents à se mobiliser massivement notamment le 15 juin prochain, date de grande mobilisation nationale à PARIS pour faire bouger le gouvernement et lui faire prendre conscience des attentes énormes des agents de la fonction publique hospitalière.

Pour étayer nos propos et susciter la réflexion, la CGT du CPN vous invite à prendre connaissance de la dernière enquête de l'INSEE rendue le 6 mars 2013.

Selon l'enquête annuelle "[Emploi et salaires](#)" de l'Insee, une part croissante de fonctionnaires est "déclassée", c'est-à-dire titulaire d'un diplôme supérieur au niveau requis pour leur poste.

L'Insee précise : "39 % des bacheliers entrés avant 1980 (dans la fonction publique) occupaient un premier poste de niveau B. Depuis 2000, seuls 16 % des bacheliers entrent sur un poste de catégorie B." Plus de 80 % des emplois de catégorie B sont désormais occupés en premier poste par des agents diplômés du supérieur, ce qui a entraîné depuis vingt ans un véritable jeu de dominos. Ces diplômés du supérieur (licence, master...) ont repoussé les titulaires du baccalauréat, voire même d'un bac + 2, vers les postes de catégorie C, jusqu'alors accessibles à partir du brevet des collèges.

On en voit les conséquences au CPN sur de nombreux postes notamment les A.M.A. (exsecrétaires médicales) remplacées par des adjoints administratifs bien souvent diplômées au-delà de ce que les statuts de la FPH prévoient.

Et que dire des glissements de tâches qui voient de nombreux collègues assumer actuellement des missions relevant antérieurement de la catégorie B et pour lesquels la Direction n'a d'autre argument que de considérer que c'est valorisant pour eux !

De là à engendrer un vaste mouvement de résignation chez nos collègues, il n'y a qu'un pas qu'il ne faudrait pas franchir ...

E.F.

*Afin de construire ensemble les revendications propres aux catégories administratives, la CGT du CPN avait initié début janvier 2013 une première rencontre du **collectif des adjoints administratifs / secrétaires médicales / adjoints des cadres**.*

Nous vous proposerons prochainement une nouvelle date de rencontre et restons à l'écoute de vos propositions. N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez intégrer le collectif !

Bulletin de contact et de syndicalisation

NOM :..... Prénom :.....

Je Souhaite :

- prendre contact
- me syndiquer

Adresse :.....

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

Service :..... N° tel :.....



ACTUALITES DES INSTANCES

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

GESTION DU LINGE

La CGT a mis en circulation dans les services des questionnaires « pour un linge de qualité »

Nous vous invitons à nous les retourner pour le 31 mai.

N'hésitez pas à nous contacter si vous n'en avez pas dans votre unité.

BIONETTOYAGE

Une action commune CGT du CPN / CGT d'ELIOR est en cours de préparation.

La CGT a demandé à la Direction un bilan qualitatif et financier (hygiène, montant du marché, pénalités financières pour non-conformité, ...)

Une réunion est prévue le 19 avril prochain.

ORDRE DU JOUR DES CHSCT ET CTE DU MOIS D'AVRIL :

La CGT abordera plus spécifiquement les points suivants :

CHSCT du 9 avril 2013 :

- rapport annuel de la psychologue du travail
- Hygiène et sécurité à la Crèche
- Prévention du harcèlement
- Sécurité sanitaire et traçabilité des produits alimentaires distribués par les Cuisines

- Organisation des secrétariats des CMP (permanences, effectifs de grève, extension, ordres de mission)
- Report des congés annuels en cas de maladie
- Fiches de postes détaillées demandées aux agents par l'encadrement
- Situation des psychologues au CPN

CTE du 16 avril 2013 :

- Crèche (facturation, badgeage des agents, nouveau fonctionnement, effectifs, moyens pour le jardin d'éveil, jouets, travaux)

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 8 420 visites et 28 900 pages parcourues. Faîtes passer le mot autour de vous !

Collectif des A.S.E. de la CGT :

Une réunion avec le Ministère est prévue le 9 avril matin pour la reconnaissance de la profession en catégorie A.

Nous y reviendrons lors de la **prochaine réunion qui aura lieu le 30 mai 2013 de 10 h à 12 h.**

DERNIERE BREVE :

Vendredi 29 mars au soir, la CGT a été surprise de découvrir le menu destiné aux patients : pas de viande, pas de poisson ... régime du vendredi maigre bien connu chez les chrétiens.

De là à s'interroger sur l'application du principe de laïcité au sein d'un établissement public ...