

N° spécial

JANVIER
2014

Édito

Le projet social ?

Derrière ce terme obscur et peu connu des agents de la fonction publique, se cache en réalité la politique sociale que la Direction entend mener pour les 5 prochaines années

Volet du projet d'établissement, ce document se négocie normalement entre les organisations syndicales et la Direction.

C'est aussi un bon baromètre du dialogue social au sein de l'établissement

Cela permet en effet de voir comment se situe chacun, quel engagement et quelles contraintes existent dans la recherche de l'amélioration des relations sociales et du contexte organisationnel dans lequel nous travaillons

Quelle place doivent occuper les organisations syndicales dans cet espace ?

Pour la CGT, en tant que représentants élus des salariés, il est de notre devoir de faire remonter les attentes fortes des professionnels du CPN

Pour autant, la Direction ose affirmer que le projet social n'est pas une plateforme revendicative !

Une bien curieuse façon d'aborder le dialogue social ou tout simplement une autre façon de dire : « je suis le patron et c'est moi qui décide ! »

Dans ce contexte, à chacun d'apprécier la carte de vœux darwinienne de la Direction : « s'adapter aux contraintes ou disparaître » ...

Le secrétaire

PROJET SOCIAL DU CPN =



Définition du projet social

P.2

Temps de travail

P.3

Dialogue social

P.4

Vers quel management ?

P.5

Et si on parlait carrière ...

P.6

Usure professionnelle

P.7

Politique sociale

P.8

Risques psychosociaux

P.9

Notre analyse

P.10 à 12

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Vanessa JUPPONT, Fouzya DEHAK, Emmanuel FLACHAT, Florence MERLIN et Cédric ROUX 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

Pourquoi un projet social et quel rôle y a joué la CGT ?

Afin d'élaborer le volet social du projet d'établissement pour les années 2013-2018, un cycle de rencontres s'est mis en place de mars à novembre 2013 entre la Direction et les organisations syndicales.

Comme à son habitude et dans un esprit constructif, la CGT du CPN a pris toute sa place dans ces réunions avec en ligne de fond l'objectif d'améliorer les conditions de travail au sein de l'établissement. La CGT a pu s'appuyer, pour ce faire, sur les retours que vous nous avez adressés dans le cadre de notre campagne de début d'année par le biais des cahiers revendicatifs adressés à tous les services.

Pour rappel, au vu du triste bilan du précédent projet social (+ des $\frac{3}{4}$ des actions n'ont pas été suivies d'effet !), il a été décidé de travailler sur les 7 axes suivants :

- **amélioration de la gestion du temps de travail** (badgeuse, travail en 12 heures, modalités d'application des 35 heures,...),
- **redéfinition des modalités du dialogue social** (respect des instances, réunions syndicats / direction, conseils de pôle, réunions de service,...),
- **élaboration d'un projet managérial pour les services de soins** (quel management mettre en place au CPN ?, espace d'expression pour les personnels, ...)
- **gestion dynamique des carrières et prévention de l'usure professionnelle** (formations, concours, mobilité, notation,...)
- **définition d'une politique en matière de postes aménagés** (travailleurs handicapés, invalidité, ...)
- **développement de l'attractivité et fidélisation des professionnels** (crèche, CGOS, logement, ...)
- **prévention des risques psychosociaux** (cellule d'alerte harcèlement, ...)

Vos représentants CGT ont participé à tous les groupes de travail avec le sérieux et l'assiduité qui nous caractérisent.

La présente gazette a pour objet de vous éclairer afin que vous puissiez prendre connaissance des conclusions des différents groupes de travail mais aussi en débattre entre vous et même avec nous !

Vous trouverez dans les dernières pages une petite synthèse des différents groupes de travail, accompagnée de notre analyse syndicale.

N'hésitez pas à contacter vos représentants pour toute question.

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 **10 406 visites et 35 230 pages** parcourues.

Faites passer le mot autour de vous !

AXE 1 : amélioration de la gestion du temps de travail

Les propositions de la CGT :

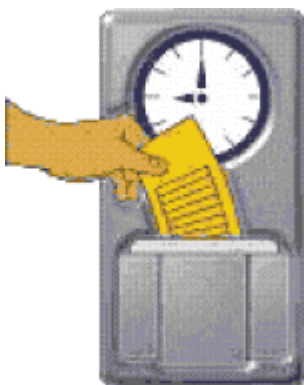
- Embaucher les 60 postes soignants manquants depuis la mise en place des 35 heures ainsi que les 10 postes non-compensés suite à l'ouverture de l'UHSA,
 - Stopper les rappels des agents à leur domicile et mettre en place des moyens suffisants au niveau du pool de suppléance,
 - Recadrer les dérives de dépassement de la durée maximale du travail (9 h par jour et 10 h par nuit) et faire cesser les doubléments de postes,
- Réformer la comptabilisation des arrêts maladie et des formations pour les agents travaillant en 12 h qui perdent actuellement 5 heures du fait d'une comptabilisation en 7 h et appliquer la jurisprudence en vigueur en s'inspirant par exemple d'autres établissements ayant des pratiques plus favorables.

Ce que la Direction répond à nos propositions :

- les effectifs actuels sont largement suffisants puisqu'ils prennent déjà en compte plus de 15 jours d'absentéisme par agent et par an,
- le pool de suppléance est suffisant,
- le contexte budgétaire actuel ne permet pas de mettre plus de soignants au chevet du patient (la Direction appliquerait le ratio ETP / lit avec une marge de manœuvre favorable aux services !),
- les doubléments de poste se font très rarement mais toujours après une analyse bénéfiques / risques (la Direction assume !),
- les 12 heures : à revoir mais pas d'engagement ferme de la Direction (c'est une réponse qui est la même depuis plus d'un an ...)

Les axes de travail envisagés par la Direction :

- mettre en place une badgeuse et un logiciel de gestion horaire permettant d'harmoniser les pratiques au CPN,
- revoir le livret « droits et obligations » en précisant certaines informations issues du protocole d'accord local sur les 35 heures (non-signé par la CGT),
- compléter le protocole 35 heures sur la balance horaire, le forfait-jour pour les cadres, les heures supplémentaires, ... et le rediffuser via intranet.



AXE 2 :

Modalités du dialogue social

Les propositions de la CGT :

- Recréer au sein des services de réels espaces d'expression afin de libérer la parole et de pouvoir discuter du comment travailler mieux,
 - Travailler en respectant les avis et les prérogatives du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
 - Favoriser la transparence dans la communication institutionnelle en rendant accessible sur intranet les comptes-rendus des instances CHSCT – CTE – CS – CSIRMT – CME
 - Donner du temps de préparation et d'échange avec leurs collègues aux représentants CSIRMT
- Réintroduire des temps de discussion hors instance entre Direction et syndicats

Ce que la Direction répond à nos propositions :

Globalement, il faut reconnaître que l'accueil a été plutôt bon de la part du DRH et des divers participants.

Nous avons cependant rappelé que la CGT ne se faisait pas d'illusion au vu de certaines conduites de projet bien peu en adéquation avec ces déclarations de bonnes intentions (ex : NBH, PRISME, ...) et de l'absence de prise en compte de bien des votes émis en CHSCT (ex : cellule d'alerte sur le harcèlement, ;..)

Les axes de travail envisagés par la Direction :

- renforcer le dialogue et la concertation au sein des services (réunions d'expression, conseils de service, conseils de pôle, ...)
- améliorer le fonctionnement des instances CSIRMT – CAPL – CTE – CHSCT (à noter cependant que la Direction tique fortement sur toute idée de remettre en cause le fonctionnement actuel de la CSIRMT)
- développer le dialogue social hors instance (réunions trimestrielles Direction / Syndicats,...)
- consolider la participation des représentants médicaux aux instances du dialogue social du personnel non-médical (Directoire élargi 2 fois par an avec les syndicats, présentation des projets par les PH en CTE et CHSCT, ...)
- améliorer et conforter la représentation de tous les groupes professionnels (staff élargi, journées métiers, processus participatif dans la conduite de projet, ...)



AXE 3 : projet managérial

Les propositions de la CGT

Depuis des années, la CGT se bat pour que soit mis en place un management alternatif, plus humain et participatif. Il faut mettre fin aux traditionnels ordres qui viennent du haut et retombent sur les équipes en favorisant la reprise en main du travail par les salariés, porteurs de projet et au cœur des réalités du terrain, le tout en concertation avec l'encadrement de proximité.

Au niveau national, la CGT œuvre au travers de son syndicat de cadres UGICT-CGT pour une autre place réservée à l'encadrement et pour une vision beaucoup moins libérale du système managérial (cf www.ugict.cgt.fr)

C'est en ce sens que la CGT a décidé de participer à ce groupe de travail pour sortir des trop faciles oppositions entre catégories professionnelles et du traditionnel cliché « la CGT n'aime pas les cadres ! »



Ce que la Direction répond à nos propositions:

La DSO explique qu'on ne s'impose pas manager, il faut savoir donner du sens (des formations et techniques existent pour conduire des projets)

La Direction reconnaît l'utilité d'un management participatif tout en l'encadrant de certaines limites : il ne saurait être question que suite aux réunions avec les personnels, des votes puissent être émis par les agents car selon la Direction, cela serait trop « bloquant »... !?

La Direction se félicite également des contraintes budgétaires et politiques qui ont contribué à rapprocher médecins et administratifs sur les objectifs et le pilotage de l'établissement.

Les axes de travail envisagés par la Direction :

- développer le management participatif opérationnel pour une cohérence des modalités de décision,
- Formaliser les projets, développer le sens de l'action, les rendre lisibles en intégrant la gestion des contraintes comme une opportunité,
- Développer la cohérence des acteurs, la coparticipation, la cogestion pour mieux définir les périmètres d'autonomie de décision,
- Développer la compétence des acteurs pour une adaptation permanente à l'environnement en intégrant la gestion des risques

AXE 4 : Gestion dynamique des carrières



Les propositions de la CGT :

- Mettre en place un plan de titularisation des contractuels (loi du 12 mars 2012 et décret du 6 février 2013)
- Accorder une prime aux contractuels et aux faisant fonction administratifs et techniques
- Pour prendre en compte les fins de carrière et la perte de certains savoir-faire sur les postes administratifs et techniques, anticiper les recrutements et introduire une période où le futur retraité peut former son remplaçant,
- Assouplir la règle de la durée minimale de 18 mois avant toute demande de mobilité (à étudier au cas par cas en fonction des situations individuelles),
- Supprimer la généralisation des glissements de tâches notamment de la catégorie B vers la catégorie C (à l'image des postes de secrétaires médicales transformés en postes d'adjoints administratifs,)
- 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 reconverter 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 (ajuster les effectifs en fonction des inscriptions)
- Mettre un garde-fou autour du D.P.C. afin d'éviter que les formations obligatoires prennent le pas sur les formations individuelles
- 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,
- Supprimer les paliers de notation après 23.

Ce que la Direction répond à nos propositions :

Pour la Direction, tout va bien au CPN que ce soit au niveau de la politique de l'emploi ou de celle de la formation continue !

Les contractuels sont très peu nombreux dans notre hôpital et des concours sont organisés régulièrement en vue de la titularisation mais aussi dans un objectif de promotion professionnelle pour les titulaires.

La Direction refuse de revenir sur certains points :

- l'entretien évaluation,
- la notation,
- la transparence sur les raisons de rejet d'une candidature dans le cadre d'un avis de vacances de poste.

Pour les 2 premiers points, la Direction met en avant l'application des procédures existantes, comme si ces dernières étaient gravées dans le marbre !

Les axes de travail envisagés par la Direction :

- simplifier le circuit d'information sur les concours,
- rendre plus explicite la fiche administrative d'appel à candidature,
- instaurer des règles de recrutement,
- favoriser plus largement les stages de découverte professionnelle,
- faire connaître et développer les ressources du service formation continue dans la construction du projet professionnel des agents,
- aider à la formalisation des actes de candidatures,
- poursuivre la politique d'organisation de concours,
- poursuivre les préparations aux concours,
- inciter les pôles à mieux coordonner et prioriser les demandes de remplacement,
- avoir une réflexion pour mieux gérer les remplacements de courte durée,
- assurer un suivi des salariés en contrat aidé,
- accompagner les professionnels dans la mise en œuvre du D.P.C. et être vigilant à ne pas léser les agents qui n'y sont pas assujettis,
- finaliser les fiches métiers dans le logiciel GPMC SYFADIS,
- réfléchir sur l'intégration des nouveaux diplômés suite à disparition du tutorat et remettre en place la journée d'accueil des nouveaux professionnels.

AXE 5 : postes aménagés et usure professionnelle



Les propositions de la CGT

La CGT demande la mise en place d'une réelle politique de prévention de l'usure professionnelle et de définir plus précisément la notion de postes aménagés.

Pour ce faire, nous demandons :

- des moyens humains suffisants pour lutter contre l'usure professionnelle,
- des moyens matériels mis en place rapidement pour prévenir les TMS (lève-malade, lits à hauteur variables, fauteuils roulants, ...) mais aussi plus d'ergonomie dans la conception des locaux,
- une utilisation complète de l'enveloppe PAPRIACT (enveloppe pour la prévention et l'amélioration des conditions de travail) et des moyens financiers dédiés au CHSCT dans le cadre de la mise en œuvre du PAPRIACT dans le but de répondre plus rapidement aux besoins des services,
- la mise en place d'un référent handicap au CPN et une meilleure utilisation des moyens mis à notre disposition (aide gratuite du SAMETH 54 pour les études de postes et les préconisations, ...),
- lutter contre une politique de postes aménagés qui viserait à pousser les agents à signer un reclassement professionnel qui pourrait leur être préjudiciable,
- revoir la prise en charge des agents victimes de violence,
- remettre en place des supervisions par des intervenants extérieurs,
- organiser plus rapidement les visites de reprise des agents suite à un arrêt de travail et faire connaître la possibilité pour les agents en arrêt de demander un rendez-vous dans le but de préparer leur reprise du travail,
- travailler sur les 2èmes parties de carrière (notamment pour les catégories aides-soignantes et AMP particulièrement exposés à l'usure professionnelle)

Ce que la Direction répond à nos propositions:

La médecine du travail reconnaît effectivement que certains services se distinguent par des prises en charge particulièrement lourdes (PRISME, MAS et Archambault) et qu'il serait important de manière plus globale de retravailler la procédure de 2009 concernant la violence.

Pour lutter contre les T.M.S., la médecine du travail propose des formations internes par différents médecins qui se sont spécialisés (ex : micro-traumas).

La médecine du travail relativise l'impact des achats d'équipement qui dépendent selon elle du programme d'équipements (donc des demandes des cadres), ce qui est différent du PAPRIACT se situant à un niveau institutionnel.

La Direction n'est pas convaincue, quant à elle, que les aménagements de postes soient bien vécus des autres collègues surtout pour l'intégration dans les équipes.

Elle ajoute que ce n'est pas à l'environnement professionnel et à l'institution de répondre aux problèmes des agents mais au contraire à chacun d'être acteur de son projet !

La Direction se sent particulièrement concernée sur la proposition de travail sur la 2^{ème} partie de carrière compte tenu de l'allongement de la durée de la cotisation.

La Direction se pose la question sur les reconversions au sens large et met en avant la qualité de la formation professionnelle qui est indispensable dans ce processus.

Les axes de travail envisagés par la Direction :

- tableaux de bord avec indicateurs par service,
- prise en compte la seconde partie de carrière de certains corps de métier (aide soignante, AMP, ouvriers... pénibilité de la fonction),
- visite sur site du CHSCT plus régulière,
- politique de prévention à poursuivre (TMS, manutention lourde...),
- action de prévention dans le parcours d'intégrations des nombreux professionnels,
- protocole de prise en charge des violences sur agent,
- favoriser les réunions cliniques et le temps d'échange, communication sur le sens du travail et projet,
- questionnaire ciblé aux professionnels sur la pénibilité au travail,
- budget spécifique pour la formation, les travaux et l'équipement.
- identification d'un ou de référent handicap aménagement de poste pour l'établissement,
- visite de reprise à la médecine du travail avant la reprise ou le jour de la reprise,
- accompagner les professionnels dont le poste est aménagé ou à aménager,
- aménagement des locaux pour l'accès aux personnes à mobilité réduite,
- meilleure coordination avec les différents interlocuteurs,
- aides du FIHFP / SAMETH et suivi régulier avec les organisations syndicales.



AXE 6 : Politique sociale

Les propositions de la CGT (sachant que la CGT était la seule organisation syndicale participant à ce groupe de travail)

Crèche :

- suppression des 8 jours de fermeture dans l'année,
- adaptation des horaires d'ouverture à ceux des personnels soignants,
- réouverture de la crèche le week-end,
- présence d'une secrétaire à temps plein pendant la période de facturation.

CGOS, MNH et assistante sociale du personnel :

- suppression des frais de gestion pour les prestations demandées (billetterie...),
- prise en charge par l'établissement chaque année des frais d'envoi du dossier CGOS,
- plus d'information sur l'assistante sociale (jours de présence, coordonnées téléphoniques...),
- promouvoir le site du CGOS ainsi que les différentes prestations proposées.

Logement de dépannage pour le personnel :

- proposer aux agents en difficulté un logement de dépannage au sein de l'établissement (anciens logements des internes...),
- remettre en état les anciens appartements au dessus du self et d'autres biens immobiliers dont dispose l'établissement,
- proposer aux stagiaires et vacataires un logement durant la période de travail.

Lors du CTE du 10 décembre 2013, la CGT a également proposé à la Direction la mise en place d'une permanence juridique pour le personnel de l'établissement dans la continuité de celle récemment ouverte aux patients dans la Maison des Usagers.

Ce que la Direction répond à nos propositions:

Le groupe de travail chargé de la politique sociale s'est réuni 4 fois. A l'issue de ces réunions, force est de constater que la plupart de nos propositions n'ont pas reçu l'adhésion de la Direction.

Pour la Crèche, la Direction nous informe que le coût de fonctionnement de cette structure

est de 600 000 € par an et qu'il est difficilement possible d'aller au-delà de ce budget. La Direction envisagerait même encore de faire diminuer les coûts...

Pour le CGOS, la Direction rappelle que la somme des prestations demandées au CPN est largement inférieure à la contribution versée par l'établissement et que les ressources du CGOS pourraient être mieux utilisées notamment en ce qui concerne les aides remboursables et non-remboursables. Elle rappelle également qu'il appartient à chacun d'être acteur de son avenir et que ce n'est pas à la Direction de le faire. La Direction explique que toutes les informations sur le CGOS sont données lors de la journée d'accueil des nouveaux arrivants au CPN. La Direction ne veut pas faire de publicité pour la MNH car les mutuelles sont actuellement soumises à concurrence - ce qui s'entend.

En ce qui concerne les logements de dépannage pour les agents, la Direction explique que juridiquement ce n'est pas à l'établissement d'assumer le rôle de bailleur social. La Direction nous informe que les logements disponibles ne sont pas nombreux pour répondre à toutes les demandes et qu'il faudrait un entretien régulier ce qui engendrerait des frais.

Concernant la proposition de mettre en place une permanence juridique au sein de l'établissement, la Direction refuse et redirige le personnel vers la maison du droit (sur leur temps libre).

Les axes de travail envisagés par la Direction :

- mettre si possible un temps plein de secrétaire à la Crèche pendant la période de facturation,
- promouvoir plus largement le CGOS,
- donner plus d'informations aux agents sur l'assistante sociale du personnel,
- établir, sur rapport de l'assistante sociale du personnel, un bail de 3 mois maximum pour les agents en difficulté sous réserve de la disponibilité de logements de fonction.

AXE 7 :

Prévention des risques psychosociaux

Les propositions de la CGT :

- Travailler sur la qualité de vie au travail mais également sur le côté organisationnel,
- Mettre en place un véritable plan de prévention des risques psychosociaux (RPS) 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 afin de libérer la parole et de pouvoir discuter du comment travailler mieux,
- Travailler en respectant les avis et les prérogatives du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- 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.

Ce que la Direction répond à nos propositions :

La Direction met en avant les différents acteurs mis à disposition des personnels : poste de psychologue du travail à temps plein, service de santé au travail fort de plusieurs agents, présence d'une assistante sociale du personnel, ...

Elle reconnaît l'utilité de mettre en place une cellule d'alerte sur le harcèlement mais pas tant que les organisations syndicales ne seront pas d'accord avec elle sur sa composition !

Concernant la formation des cadres à la détection et à la prévention des RPS, la Direction a inscrit cette action dans le plan de formation 2014 mais entend s'entourer de toutes les précautions nécessaires pour que cela ne dérape pas (choix du formateur, contenu pédagogique à définir, choix du vocabulaire à utiliser, ...)

Les axes de travail envisagés par la Direction :

Mettre en place une culture préventive des RPS :

- signature d'une charte d'engagement,
- assurer une meilleure conduite de projet,
- rendre chacun acteur de prévention,
- développer la formation.

Développement d'une approche systématique des risques professionnels :

- approche ergonomique,
- travail en pluridisciplinarité,
- réalisation d'analyses factorielles,
- recourir à des intervenants internes voire externes.

Favoriser la lisibilité des actions :

- intégrer les RPS dans le document unique de recensement des risques professionnels,
- recueillir des indicateurs exploitables,
- mettre en place des enquêtes via un audit par questionnaire,
- prioriser des actions concrètes à mettre en œuvre.



Notre synthèse et notre analyse

Au vu de la tendance qui ressort des dernières entrevues avec la Direction, la CGT vous propose d'analyser de manière synthétique le projet social qui sera soumis prochainement à la signature des organisations syndicales.

Axe 1 : gestion du temps de travail

Les seules solutions proposées consistant en la mise en place d'une badgeuse et un rappel des droits des agents, la CGT ne peut que s'interroger sur le but recherché.

En guise de remise à plat du protocole local sur les 35 heures (non-signé par la CGT), on met en place un outil qui ne réglera en rien les problèmes de manque d'effectifs, de rappels à domicile, d'éventuels doublement de postes, ...

Croire que la badgeuse harmonisera les pratiques d'un service à un autre est une chose mais en quoi cela va-t-il mieux améliorer les conditions de travail de nos collègues ?

A quoi cela va-t-il servir de rappeler aux agents leurs droits si on leur demande de travailler au-delà des limites réglementaires pour palier l'absentéisme, le tout en brandissant la sacro-sainte analyse bénéfiques/risques et le principe de continuité des soins ?

Tant que des tensions existeront à ce point sur les effectifs, le temps de travail sera ingérable (pour preuve, cette fin d'année 2013 avec son lot de rappel d'agents en repos ... comme tous les ans !)

Que dire également du refus de débattre réellement du problème des 12 heures en acceptant par exemple de comptabiliser en 12 heures (au lieu de 7) les absences pour maladies de nos collègues de l'UHSA, de l'UAUP, ... comme cela se pratique pourtant aux Hôpitaux de Paris ?

Que dire également du projet de travail en 12 heures à la M.A.S mais aussi sur l'EPHAD Notre Dame du Bon Repos pour les agents du CPN qui seront amenés à intervenir sur place ?

Il y a aussi de quoi s'interroger quand on voit fleurir dans certains services, la mise en place de postes de journées et de plages horaires variables en fonction des temps faibles et des temps forts du patient (ex : NBH)

Axe 2 : dialogue social

La Direction met en avant l'instauration d'un dialogue social loyal et vivant s'appuyant sur le rapport COUTY.

Pourtant, au-delà des déclarations de bonnes intentions, tout concourt à prouver que l'heure n'est pas à la négociation.

Pour preuve, les nombreux courriers des organisations syndicales restés sans réponse de la part du Directeur, le non-respect des avis émis par les instances, la négation des savoirs et expériences des professionnels, les passages en force dans les réorganisations de service (Archambault, Prisme, NHB, ...)

La CGT n'est pas dupe du manège et ne se satisfait pas de pouvoir discuter ponctuellement avec la Direction pour se voir renvoyer sans cesse que « c'est pire ailleurs et qu'il faut bien s'adapter ! »

Aux côtés des agents du CPN, nous exigeons un réel changement de cap et d'attitude !

Axe 3 : projet managérial

La Direction propose un management participatif mais sans vote ni réelle expression des agents. Est-ce à dire qu'une simple réunion d'information aux équipes d'un projet déjà ficelé lui suffira ?

Pour la CGT, il n'est pas question de travailler de la sorte !

Nous voyons ici se profiler la patte de certaines formations qui pour mieux intégrer la gestion des contraintes apprennent aux managers à travailler sur la résistance des individus au changement ! On en a vu les bienfaits chez RENAULT, à la Poste ou à France TELECOM !

La Direction se félicite également du pilotage médecins / administratifs mais pourquoi ? Parce que les chefs de pôle appuient les yeux fermés la casse de l'hôpital public mise en musique par l'Agence Régionale de Santé ?

La Direction s'appuie fortement sur le dispositif de Gestion Prévisionnelle des Métiers et des Compétences (logiciel GPMC SYFADIS) que la CGT a été la seule à combattre. Nous la rejetons encore une fois tant cet outil est tourné vers la préparation des plans sociaux de demain et entérine les glissements de tâches dans un objectif d'économies sur la masse salariale.

Axe 4 : gestion dynamique des carrières

La Direction ne se remet aucunement en cause : tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes !

Notre analyse est toute autre :

- aucune remise en cause du manque d'effectif et de l'urgence à embaucher,
- aucune remise en cause des glissements de tâches (ex : les postes de secrétaires médicales de catégorie B confiées majoritairement aujourd'hui à des adjoints administratifs de catégorie C),
- une intégration des nouveaux professionnels intenable avec un parcours de formation obligatoire hallucinant dans un temps très court et avec un référent désigné au sein de l'unité sans temps de travail dédié à ce « tutorat »,
- pas d'engagement sur le renforcement du pool de suppléance ni sur le maintien des mensualités de remplacement en fin d'année,
- un plan de formation qui risque d'évoluer encore plus vers le formatage des individus (D.P.C, formations obligatoires sous peine de sanction, position d'apprenant à adopter, ...)
- un logiciel SYFADIS censé apporter une aide aux agents dans la construction de leur projet professionnel alors que tout y est complexe, méconnu des agents voire inexact et incomplet notamment sur le volet des formations réalisées,
- une procédure d'entretien évaluation que la CGT rejette fermement en raison de la mise en concurrence des agents entre eux et de certaines dérives que la Direction refuse de voir.

Axe 5 : postes aménagés et usure professionnelle

La Direction semble se satisfaire du redémarrage annoncé de la commission des postes aménagés et de la prévention que peuvent mener les différents acteurs de santé au travail.

Au-delà de ce satisfecit, il convient de rappeler certaines réalités :

- les enveloppes budgétaires allouées ne sont pas utilisées intégralement alors que dans les services, nombreux sont les agents qui pourraient prétendre à en bénéficier (par exemple en 2013, seule la moitié de l'enveloppe PAPRIACT a été utilisée)
- mettre en place des postes aménagés, c'est aussi reconnaître que ces agents sont en renfort des effectifs actuels et ne viennent pas pour remplacer les agents « valides » (c'est aussi comme ça que l'on facilite leur intégration dans les services !)
- parler d'usure professionnelle quand le gouvernement refuse de revenir sur la perte de la pénibilité pour les catégories paramédicales a de quoi faire sourire ... ou pas ! (pour rappel, 1/3 des aides-soignantes et 1/3 des inf partent en retraite pour invalidité avant 55 ans)

Axe 6 – politique sociale

Cela aurait pu être un signe fort de la Direction de montrer son attachement à faire plus pour le social dans notre hôpital. Mais, au contraire, on a entendu une Direction totalement décomplexée renvoyant les agents vers le CGOS ou les dispositifs d'aide sociale.

Pourtant au CPN, l'accès au CGOS est loin d'être facilité :

- absence de correspondant local dédié et renvoi vers divers interlocuteurs à la DRH voire vers le site internet,
- frais postaux et frais de gestion à payer par les agents eux-mêmes, ...

La CGT s'interroge : la Direction paie les timbres pour vous envoyer la note à votre domicile mais ne veut pas prendre en charge l'affranchissement pour le dossier CGOS !?

Pour les logements sociaux, il en va de même : on préfère laisser le patrimoine se dégrader plutôt que d'en faire profiter à certains agents en difficulté ! N'ayez crainte, les logements de fonction sont entretenus, eux !

Pour la Crèche, cela fait plusieurs années que la CGT demande un renforcement des effectifs et une ouverture plus large pour coller aux attentes des agents. Conserver une crèche du personnel adaptée est selon nous un gage d'attractivité de notre hôpital voué à un rajeunissement des professionnels ces prochaines années. Là encore, la Direction nous répond par la recherche d'économies voire d'une nouvelle réduction de budget dans les années à venir.

Axe 7 – prévention des risques psychosociaux

La Direction semble bien éloignée de cette préoccupation ne lui en déplaise !

Pour la CGT, les preuves sont là :

- une cellule d'alerte votée en CHSCT en décembre 2012 toujours pas mise en place,
- les mesures et propositions découlant du rapport remis par le cabinet d'expertise EMERGENCES en 2010 restées lettres mortes (on nous reparle maintenant d'un nouveau questionnaire auprès des agents pour savoir si ça va mieux ! Foutaises !)
- une psychologue du travail même pas associée aux restructurations de service (exemple ; PRISME),
- des conduites de projet au bulldozer à l'image du dossier NBH,
- des personnels toujours plus pressurés et peu reconnus dans leur identité professionnelle, ...

La CGT considère que tout est question d'engagement et de volonté de la Direction : le Directeur est en effet tenu par la loi à une obligation de résultat en matière de préservation de la santé physique et mentale des travailleurs !

Pour conclure, la CGT considère que le contexte organisationnel au CPN découlant de la politique d'austérité de l'ARS nous laisse peu de marge de manœuvre pour négocier un projet qui se voudrait réellement social.

Ce n'est pas le budget de la Sécu 2014 avec ses 440 millions d'euros d'économies demandés aux hôpitaux qui nous prouvera le contraire !

Pour autant, la CGT a participé activement aux divers groupes de travail en apportant des propositions et en tentant de dégager des mesures favorables aux agents.

Pour notre part et après en avoir délibéré démocratiquement, nous considérons que ce projet social même signé par la CGT ne représenterait qu'un chèque en blanc donné à la Direction sans engagement de voir quoique ce soit évoluer profondément dans les 5 ans à venir.

La CGT tenait néanmoins à vous faire part des travaux menés et des projets de la Direction qui vont inmanquablement impacter nos conditions de travail.

Force est de constater que dans le contexte actuel, seul un rapport de force construit avec les travailleurs dans l'unité sera de nature à ouvrir de nouvelles perspectives.

Soyez assurés, chers collègues que la CGT, dans une démarche constructive mais également combative, poursuivra la lutte pour exiger une autre politique et bâtir un mieux-vivre au travail plus que jamais nécessaire !



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