

## Édito

La CGT vous présente ses meilleurs vœux pour 2014

Vœux de changement dans la politique nationale incompréhensible menée par un gouvernement de plus en plus éloigné des préoccupations des français (mais pas de celles du patronat !)

Vœux de changement dans le management de notre hôpital et dans la conduite de projet

Au Directeur, la CGT souhaite plus d'ouverture d'esprit pour empêcher que l'on aille droit dans le mur !

A vous qui faites de beaux discours lors de la cérémonie des vœux et écrivez de beaux éditos dans votre revue interne

A vous qui prônez les notions d'optimisme, de confiance et de nécessaire adaptation, la CGT vous avertit de la situation explosive dans laquelle se trouve le CPN.

Si vous voulez vraiment faire en sorte que les agents soient plus optimistes, revoyez rapidement votre copie !

Le soin, c'est avant tout de l'humain : il ne faudrait pas le perdre de vue !!!

Les personnels attendent plus de considération, le changement ne passe pas forcément par une adaptation résignée des choses !

De tout temps, les travailleurs se sont mobilisés aux côtés des syndicats pour se réapproprier leur travail, combattre les reculs sociaux et négocier des droits nouveaux.

La CGT s'engage à être à vos côtés en 2014 car tous ensemble, nous sommes plus forts !

Le secrétaire



**Mythes et réalités du management au CPN ....**

**Négociations, promesses ....  
 et concrétisation sur le terrain**

P.2 et 3

**Pouvoir d'achat**

P.4

**Quel projet pour le NBH ?**

P.5

**Vos droits**

P.6 et 7

**Stress, violence au travail :  
 quelles réponses**

P.8

**Un peu d'histoire**

P.9

**Dernières brèves**

P.10 et 11

**Elections au CPN**

P.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

# Le respect des engagements pris par la Direction

A l'occasion de la journée de grève du 6 février dernier, la CGT a pris la mesure de l'écart entre les engagements d'une Direction et leur concrétisation sur le terrain.

Engagée depuis des années dans le dialogue social et force de propositions, la CGT ne peut que regretter les retards et le non-respect des votes, des textes de loi ou de la parole donnée, par exemple :

## **La cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail :**

Votée en CHSCT le 4 décembre 2012 par la CGT, la CFDT et FO. A ce jour, elle n'est toujours pas mise en place !

## **L'affichage des textes sur le harcèlement :**

Rendu obligatoire depuis la loi du 6 août 2012, interpellation CGT en CHSCT le 4 décembre 2012 et relances lors de nombreuses instances. Nous sommes toujours dans l'attente de son affichage dans les services !

## **Linge :**

Suite à la fermeture de la Blanchisserie et de l'externalisation du traitement du linge vers l'OHS de Flavigny, la CGT a fait remonter l'insatisfaction des services en s'appuyant sur les réponses recueillies à son questionnaire. La Direction accepte de mettre en œuvre un groupe de travail sur la fonction linge lors du CHSCT du 21 mai 2013. A ce jour, toujours rien en vue !

## **Bio-nettoyage :**

A plusieurs reprises, la Direction a refusé d'inscrire ce point demandé par la CGT lors des instances en se réfugiant derrière le fait que ce sujet relevait tantôt du CTE, tantôt du CHSCT. La CGT réaffirme qu'au vu du mécontentement dans les services et du coût de cette prestation (3 millions d'euros), il est urgent de faire ensemble un bilan avant de lancer un nouvel appel d'offres sous forme de copier-coller. La CGT a demandé un audit lors du CTE du 10 décembre 2013 et ne voyant rien bouger, a demandé à ce qu'un bilan soit réalisé au cours de la prochaine réunion syndicats / Direction programmée en février 2014. Nous apprenons aujourd'hui que ce point serait décalé à fin mars ! A force de reculer ainsi, l'appel d'offres va être publié sans que les organisations syndicales ne soient consultées ! Est-ce cela le dialogue social ?

## **U.P.P.A (anciennement Archambault) :**

Rejet en CTE du projet de réorganisation à la majorité des organisations syndicales (CGT et FO) mais la Direction décide malgré tout de passer en force !

## **Standard / BPEAS :**

La Direction affirmait lors du CTE du 25 juin 2013 que les agents du Standard réaliseraient dorénavant les entrées mais qu'il s'agissait d'une

simple saisie a minima, les admissions sans consentement restant à la charge du BPEAS. Pourtant lors du CTE du 10 décembre 2013, la Direction revient sur sa parole en annonçant que le Standard gère désormais toutes les entrées !

## **UHSA :**

Un groupe de travail chargé du suivi de ce dossier était annoncé lors du CHSCT du 18 juin 2012 mais aucune suite n'a été donnée par la Direction. De même, il est demandé un bilan sur le fonctionnement de l'UHSA lors du CHSCT du 24 septembre 2013, suite notamment à de nombreuses demandes de changement d'affectation formulées par les agents au cours de l'été. A ce jour, nous sommes toujours dans l'attente ...

## **Crèche :**

La réouverture de l'étage se fait sans qu'aucun projet ne soit présenté aux instances (interpellations CGT restées sans suite lors des CTE du 24 novembre 2011 et du 24 avril 2012) Pour enfoncer le clou, nous dénonçons en instance le 16 avril 2013, la mise en place d'un badgeage des agents sans que le CTE n'ait émis un avis sur ce point ni qu'une déclaration à la CNIL ne soit faite sur cette gestion des horaires. Est-ce la nouvelle façon de travailler de la Direction ?

## **MAS :**

Nous apprenons qu'un projet de fonctionnement en 12 heures a été présenté aux équipes. A quand devant les instances ? Y aura-t-il passage en force ?

## **NBH :**

La mise en place d'horaires atypiques de journée est clairement en décalage avec les propos tenus par l'encadrement lors du CHSCT extraordinaire du 18 octobre 2013. En outre, la présentation d'un projet de service devant le CHSCT et le CTE (fin mars 2014) est plus que tardive à l'heure où l'emménagement dans les nouveaux locaux est arrêtée au 14 avril ! De plus, la CGT dénonce l'attitude du Professeur SCHWAN sur ce dossier : organiser des rencontres en large comité (médecins, cadres, Direction) le 6 février 2014 alors que les agents de l'U4 demandait à le rencontrer seul n'est guère responsable et contribue encore plus à accentuer le malaise des collègues !

## **12 heures et décompte au réel en cas d'arrêt-maladie :** **Egalité hommes femmes :**

Lors des CTE du 18 décembre 2012 et du 25 juin 2013, la CGT n'a eu de cesse de rappeler la discrimination entre les agents en 7 heures 36 et ceux en 12 heures (qui doivent rendre 5 heures à l'administration à chaque journée de maladie !) La CGT demande une régularisation à l'image de ce qui se pratique sur les Hôpitaux de l'Assistance Publique de PARIS. En 2014, la discrimination se poursuit et les projets en 12 heures renaissent (MAS, Notre Dame du Bon Repos, ...) En 2014, la Direction s'engagerait ... à y réfléchir ! ?

La CGT déplore le non-respect de la circulaire du 8 juillet 2013 par la Direction et le Président des CAPL qui stipule pourtant que le gel de la note est illégal pour les femmes en congé maternité.

Un courrier du syndicat a été envoyé à Mme la Ministre de la Fonction Publique qui a suffisamment retenu l'attention pour être transmis à la Ministre de la Santé.

***Toutes les informations précitées sont véridiques et vérifiables dans les P.V. des instances que la CGT vous invite à consulter dans ses locaux.***

*La CGT demande donc à la Direction de respecter enfin les votes des représentants des personnels, de tenir ses engagements et d'appliquer la loi au CPN.*

*La CGT a d'ores et déjà obtenu une date de rencontre avec la Direction le 25 mars prochain afin de travailler enfin sur les revendications des personnels et y apporter les réponses qu'elles méritent.*

## **Quelques avancées obtenues par la CGT ...**



### **La CGT l'a revendiqué, la CGT l'a obtenu :**

La mobilisation et l'obstination de la CGT sur certains dossiers a cependant porté ses fruits. Cela a conduit la Direction à nous rejoindre sur :

#### 1) le report des congés annuels en cas de maladie :

**Il s'agit d'une ancienne revendication CGT réclamant dès 2010 l'application de la jurisprudence européenne et rappelée lors des CTE des 16 avril et 6 juin 2013.**

La CGT se félicite de la note d'info n°093/13 du 15 novembre 2013 reconnaissant enfin le droit à report des congés annuels non-pris (en cas de maladie, maternité, adoption, ...)

#### 2) le reclassement rapide de la catégorie C

**La CGT a interpellé la Direction le 17 décembre 2013 pour obtenir le reclassement rapide des agents de la catégorie C pour le 1<sup>er</sup> février 2014. Au niveau national, la CGT n'a pas ménagé ses efforts pour contraindre le gouvernement à publier les textes revalorisant la catégorie C et obtenir leur parution le 29 janvier 2014. Au niveau local, la CGT a obtenu que les Commissions Administratives Paritaires Locales se tiennent le 6 mars (soit 1 mois plus tôt qu'en 2013)**

Ainsi, les collègues envisageant un départ en retraite sur 2014 ne se trouveront pas pénalisés pour le calcul de leur pension par un retard dans la mise en place des CAPL.

Retrouvez notre compte-rendu intégral sur le site [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

## Et si on parlait du pouvoir d'achat des fonctionnaires ?

Diminution de la prime de service 2013, salaires nets en baisse, projets gouvernementaux de gel des carrières et du point d'indice ... voilà la réalité des fonctionnaires que l'on cherche à jeter en pâture à l'opinion publique sous prétexte que nous serions des nantis !

### Réflexion autour de la baisse de la prime ...

Comme chacun a pu s'en rendre compte, le montant de la prime de service a considérablement baissé en 2013. Le complément du mois de janvier 2014 n'échappe pas à ce constat.

Probablement pour remercier et valoriser le travail des agents à qui on demande toujours plus, à qui on va demander encore davantage en 2014 !

Ceci mérite une petite explication aux agents que la Direction aurait pu faire ...

L'enveloppe totale dédiée à la prime de service pour l'ensemble des salariés est quasi - fixe. Elle est ensuite répartie et diffère selon l'ancienneté des agents et leur évolution de carrière.

Une variable existe cependant : **chacun sait qu'en cas de maladie, cela entraîne une baisse de sa prime à hauteur de 1/140<sup>ème</sup> par jour d'absence.**

De ce fait, les agents qui ont été en arrêt maladie perçoivent moins d'argent que ceux qui sont en bonne santé et au final, les agents en bonne santé "récupèrent" les sommes retirées à leurs collègues souffrants.

**Avec le jour de carence, il y a eu moins d'arrêt maladie en 2013 d'où une économie d'environ 100 000 euros pour le CPN.**

Cela a donc eu pour conséquence de faire baisser le point d'indice servant de base au calcul de la prime et donc de la faire baisser pour chaque salarié !

**Depuis toujours, la CGT du CPN a milité pour un véritable treizième mois pour tous, car nous estimons qu'un salarié malade ne le choisit pas et ne doit pas être moins rémunéré que les autres ! De plus, ce 13<sup>ème</sup> mois serait intégré pour le calcul de la retraite !**

Au final, en 2013, le CPN a économisé sur la masse salariale avec le jour de carence et double peine, avec la baisse de la prime de service !

Mais que tout le monde se rassure cependant, avec l'abrogation du jour de carence, votre prime va en principe reprendre des couleurs en 2014 !

Le paradoxe, c'est qu'en ce début d'année, les salariés épuisés tombent comme des mouches !

Si la dégradation des conditions de travail et le manque d'effectif continuent sur cette voie, on peut raisonnablement penser qu'il y aura beaucoup plus d'arrêts maladie en 2014 et donc plus de prime de service pour les agents non-malades !!!

J.B.

### Baisse du net à payer sur votre bulletin de paie mensuel

Suite à la décision prise par le précédent gouvernement de calquer la cotisation retraite des agents publics sur les salariés du privé, **la cotisation retraite CNRACL augmente progressivement de 8,76 % en 2013 pour atteindre 10,80 % en 2020.**

Résultat mathématique : si votre indice n'évolue pas ces derniers temps faute d'avancement d'échelon en vue ou si vous êtes en sommet de grille, votre net à payer lui ne fera que baisser au fil des ans !

### Gel du point d'indice et gel des carrières

**La Ministre de la Fonction Publique a annoncé le 16 janvier dernier que le point d'indice, servant de base de calcul à nos rémunérations, serait à nouveau gelé en 2014.**

La CGT dénonce la perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires liée notamment au gel du point depuis 2010.

A cela s'ajoutent les déclarations de certains membres du gouvernement et de la majorité parlementaire autour d'un possible gel des carrières des fonctionnaires....

Devant cette cacophonie, les organisations réunies en intersyndicale ont écrit au 1er Ministre pour demander une clarification et une position officielle.

Le 1er Ministre vient de répondre aux organisations

syndicales qu'il ne saurait être question de bloquer l'avancement des carrières des agents publics.

**La CGT reste vigilante face aux engagements pris par le gouvernement de réduire les dépenses publiques à hauteur de 50 milliards d'euros.**

En effet, ces dernières années, les ratios promus/promouvables ont fondu pour les avancements de grade. Ainsi, en 2013 :

- les ratios aides-soignants sont passés de 15 à 10% pour atteindre en classe normale et de 20 à 15% pour la classe supérieure
- pour les infirmiers en classe supérieure, on est passé de 26 à 18 %

Quid en 2014 ? Affaire à suivre.

E.F.

## Un projet NBH loin de faire consensus !

*Alors que certains tentent de culpabiliser agents et organisations syndicales sur ce dossier, la CGT vous livre ici les principaux points d'achoppement traduisant selon nous, une conduite de projet peu à l'écoute des attentes et propositions de nos collègues soignants*

### Réflexions d'un soignant suites aux débats sur la future organisation du travail au NBH

Les orientations du futur exercice professionnel au sein du NBH furent d'abord d'être sportif dicit le professeur SCHWAN.

Le projet évoluant, suite aux questionnements légitimes des soignants en demande d'informations sur leur avenir, il est aujourd'hui moins question de sport et de performance, mais plutôt d'être créatif !

En somme, trouver de nouvelles façons de soigner, de prendre en charge de meilleure façon les patients hospitalisés. De nouveaux " indicateurs " réclamés par les usagers tendraient désormais à exiger de l'hôpital une amélioration dans la qualité des soins.

Ces nouveaux indicateurs restent flous, cependant il incomberait à nous soignants de les trouver, de les inventer, de les faire naître.

Quelle chance a priori, quelle reconnaissance !

Nous sommes tous partant effectivement pour évoluer dans notre profession, nous le disons depuis bien longtemps sans avoir attendu la création d'un nouveau bâtiment.

Quelles sont donc au final les nouvelles attitudes professionnelles à adopter, que va t'on donc demander finalement aux équipes ?

On nous a bien expliqué qu'il y avait beaucoup d'argent investi pour le bâtiment, de l'argent pour les meubles, de l'argent pour des ordinateurs sur le chariot de médicaments, de l'argent pour une ligne de self pour les patients, ... !

**Nous ne pouvons que nous réjouir de l'amélioration des conditions hôtelières pour nos patients, mais sur le cœur de notre métier, sur le soin, sur justement ce que l'on nous demande d'améliorer, de faire plus, de faire autrement, là il n'y a pas l'ombre de crédits supplémentaires à l'horizon !!!**

**La réalité nous la connaissons :**

**Flexibilité dans le travail, réduction des durées moyennes de séjour pour réaliser de plus amples économies et faire des courbettes devant les grands ordonnateurs de l'Agence Régionale de Santé.**

**Réduire toujours plus le personnel en lui demandant davantage, c'est la seule variable d'ajustement que la Direction utilise.**

**Il a même été énoncé que les activités pour les patients devraient être réalisés y compris pendant juillet – août, le tout avec les effectifs notoirement insuffisants que le CPN connaît.**

**Les propos se veulent rassurants, demandant de laisser une chance à cette nouvelle organisation qui soyez en sûr générera de la satisfaction au travail et une diminution de la violence ...**

Nous exprimons notre inquiétude et une certaine forme de dégoût face à cette complaisance affichée et le manque de considération accordés aux personnels lors des réunions.

Nous ne sommes pas dupes et seront attentifs à l'évolution de notre travail.

Nous sommes capables d'exprimer ce que l'on veut vraiment : soigner nos patients, leur apporter ce que le service public hospitalier leur doit en terme de qualité des soins, avec une infrastructure de qualité certes, mais surtout avec les moyens humains qui doivent l'accompagner !

Nous voulons bien nous adapter au changement mais certainement pas collaborer à la gestion de crise qui se cache derrière ce projet soi-disant novateur mais sans aucun moyen budgétaire supplémentaire !

**La CGT partage les revendications des agents qui aspirent à être au centre des débats, à être acteurs de leurs conditions de travail.**

**C'est pourquoi la CGT était présente le jeudi 6 février 2014 pour interpeller le Professeur SCHWAN et la Direction des Soins.**

Si les agents et la CGT ont demandé cette réunion à 2 mois de l'ouverture du NBH, c'est pour faire le point sur des revendications jusqu'alors ignorées lors des réunions de travail mais aussi sur des revirements et des approximations qui sont clairement générateurs de souffrance au travail.

La CGT a demandé de la lisibilité sur le fonctionnement du NBH à l'heure où les instances attendent encore une présentation de l'organisation du travail retenu.

En effet, tout n'a été que changement au cours de ce projet : 12 heures, puis abandon, puis horaires identiques à ceux de l'U4 (voir PV du CHSCT du 18 octobre 2013) puis finalement, horaires décalés, ...

**Tout ceci ne peut qu'être anxiogène !**

La situation de l'Unité 4 est catastrophique : les personnels à force d'être mis à contribution sont épuisés et dégoûtés !

Les arrêts de travail tombent les uns derrière les autres, d'où d'ailleurs notre inscription du 4 février sur le registre CHSCT ...

**Nous pensons qu'il est clairement possible de mieux faire en terme de dialogue social !**

**Domage que les décideurs présents aient de nouveau choisi de faire la sourde oreille !**

# VOS DROITS



## Réduction sur votre billet de train

Un voyage de prévu cette année ! Vous décidez de prendre le train, sachez que le CPN peut prendre en charge 25 % à 50 % du billet de train.

### Voilà les étapes à suivre pour en bénéficier :

Télécharger le formulaire sur le site [www.sncf.com/fr/tarifs-reduits/billet-conge-annuel](http://www.sncf.com/fr/tarifs-reduits/billet-conge-annuel) ou retirer le en gare.

Compléter la partie vous concernant et envoyer le au service du personnel qui remplira l'autre partie.

Une fois le formulaire rempli, présentez-vous à un guichet en gare pour réserver vos billets de train et ainsi bénéficier d'une réduction de 25 % (ou 50 % si vous payez en chèque vacances ANCV).

### Conditions à respecter :

La distance doit être au minimum de 200 km A/R  
Pour bénéficier des 50 % vous devez régler au moins la moitié du billet de train en chèques vacances.

Fournir les pièces justificatives demandées.

### A savoir :

Cette réduction est valable une fois par an et pour votre famille proche (conjoint, enfants, père ou mère....).

V.J./ F.D.

## Infos pratiques pour votre retraite

**La loi du 20 janvier 2014** a été publiée et valide ainsi une réforme des retraites contestée largement par la CGT.

Concernant vos droits, la CGT vous invite à consulter le site internet [www.cnracl.fr](http://www.cnracl.fr)

### Relevé de situation :

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, chaque assuré peut obtenir un relevé de situation individuel en ligne (RISe) au regard de l'ensemble des droits qu'il s'est constitué dans les régimes de retraite de base ou complémentaires.**

Vous pourrez y retrouver une synthèse des droits acquis, exprimés en terme de trimestres ou en points, en vous connectant depuis votre espace personnalisé sur le site de la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales)

### Carrières longues :

La CGT attire votre attention sur le dispositif carrières longues permettant aux agents, en catégorie dite « sédentaire », de partir en retraite à 60 ans sous conditions pour les agents ayant travaillé avant 20 ans.

En effet, de nombreux agents se sont rapprochés de notre syndicat, interpellés par la diminution du nombre de trimestres du fait du nombre de jours maladie accumulés au cours de leur carrière.

En effet, il faut savoir que **dans le cadre de ce dispositif carrières longues, seuls 4 trimestres maximum sont pris en compte pour toute la carrière au titre de la maladie !**

La CGT invite donc les agents concernés à se renseigner auprès de la DRH – bureau gestion des carrières afin d'éviter toute désillusion à l'aube d'une retraite bien méritée ...

## Réglementation en matière de changement de planning et d'affectation

**Le décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 stipule que le planning doit être porté à la connaissance des agents 15 jours au moins avant son application.**

**En cas de modification dans le planning, l'agent doit être prévenu 48 heures à l'avance, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.**

**De même, les agents ne peuvent pas changer de lieu de travail, même ponctuellement pour une journée, sans une décision écrite de la Direction !**

**C'est ce qui vous permettra d'être couvert en cas d'accident de travail ou de trajet.**

Nous vous rappelons que la CGT a mis en place des fiches de suivi (à retrouver sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com) ou à demander au local au 51-93)

# VOS DROITS



## Ordre infirmier et menaces judiciaires

En dépit de la mobilisation sans faille des organisations syndicales contre l'ordre infirmier, la position du gouvernement reste très ambiguë !

L'absence de texte de loi supprimant les ordres professionnels ou rendant l'adhésion facultative n'est toujours pas à l'ordre du jour dans le calendrier gouvernemental.

**Plusieurs décisions de justice ont pourtant été rendues et ont confirmé les points suivants :**

- les professionnels paramédicaux ne sont pas obligés de s'inscrire volontairement à l'ordre,
- il n'est pas illégal d'exercer sans s'inscrire au tableau de l'ordre

Pourtant, les ordres professionnels renfloués par l'Etat alors qu'ils étaient en faillite en 2012 continuent leur intimidation auprès des agents.

Certains reçoivent des commandements de payer adressé par huissier.

**La CGT vous conseille dans ce cas de faire opposition dans le délai d'1 mois à compter de la réception de l'injonction.**

**Un courrier en recommandé avec accusé réception est à adresser au greffe du tribunal.**

**La CGT tient à votre disposition un courrier-type.**

La CGT reste opposée à l'ensemble des ordres professionnels qui ne répondent en rien aux attentes des soignants.

Pour preuve, où sont les représentants de l'ordre infirmier quand vous vous trouvez en sous-effectif et en difficulté pour réaliser vos prises en charge quotidiennes ?

Quelle aide vous apportera l'ordre infirmier si ce n'est de vous sanctionner en cas d'erreur ?

Quelle position a été adoptée par l'ordre infirmier quand on a supprimé aux infirmiers la reconnaissance de la pénibilité en échange du scandaleux droit d'option et d'une revalorisation en catégorie A ?



## Contrôle des horaires des agents

A l'heure où la Direction a émis l'idée de mettre en place un outil de contrôle des horaires dans notre établissement, la CGT entend faire toute la lumière sur les systèmes existants et l'utilisation qui en est faite.

De nombreux outils permettent aujourd'hui à la Direction de « suivre » les horaires des agents sans que ceux-ci ou leurs représentants n'en soient informés :

- « badges » ou cartes professionnelles (CPS / CPE)
- « armoires à clés » ou gestionnaires électroniques de clés,
- portable avec fonction de géolocalisation (PTI / DATI),
- vidéosurveillance,
- ...

**La CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés) exige dans ce cas que les salariés et leurs représentants soient informés de la collecte et de l'utilisation des données via ces différents outils. En outre, ces dispositifs doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation administrative auprès de la CNIL.**

Aujourd'hui, au CPN, certains agents nous informent faire l'objet de rappel à l'ordre par rapport à leurs heures de prise de poste ou de sortie.

Les armoires à clés, accessibles grâce aux cartes professionnelles, semblent le dernier outil en date permettant via des voies détournées de contrôler les agents à leur insu.

La CGT s'oppose formellement à cette pratique illégale et interpellera la Direction lors des prochaines instances afin de rappeler la loi en vigueur. Cette question est cruciale d'autant que la Direction a semblé-t-il pris la décision de généraliser, sans concertation, les armoires à clés à tous les services !

N'hésitez pas à revenir vers la CGT si vous en faites les frais ...

# Stress, usure professionnelle et burn-out

Le gouvernement a une nouvelle fois déclaré la prévention des risques psychosociaux comme une préoccupation majeure en déclinant un énième protocole d'accord signé entre les employeurs et certains syndicats (dont la CGT)

**Au-delà de « l'effet de mode » (évoqué par certains Directeurs sans scrupule), l'enjeu est majeur puisqu'une récente étude du cabinet TECHNOLOGIA du 22 janvier 2014 estime que plus de 3 millions d'actifs ont un risque élevé de faire un burn-out.**

Pour la CGT, le lien entre le travail et la dégradation de la santé des salariés est clairement établi mais ce n'est pas si simple de faire reconnaître un burn-out comme un accident de service (accident de travail) ou une maladie professionnelle :

**- difficile de faire reconnaître un accident de service car de nombreux salariés ont tendance à se satisfaire d'un simple arrêt maladie rédigé par leur médecin traitant. Or, il faut savoir que dans ce cas, l'agent est doublement pénalisé puisqu'au-delà de la non-reconnaissance de l'imputabilité au travail, il subit un décompte d'1/140<sup>ème</sup> par jour d'absence sur sa prime au même titre que si son arrêt était lié à un symptôme grippal ! Un comble ...**

## Violence et si on en parlait vraiment ?

Le 03/12/13, un collègue de la CGT a participé à un colloque organisé par l'ANFH ayant pour thème la violence.

*Voici son compte-rendu et l'analyse de la journée :*

L'OMS définit la violence comme « une menace ou utilisation institutionnelle de la force physique ou du pouvoir contre soi même, contre autrui ou contre un groupe ou une communauté qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme, un décès, des dommages psychiques. »

Le Pr DEBOUT dit qu'être victime c'est toujours **subir** un événement qui n'aurait pas dû arriver. Le fait d'être une victime amène un sentiment d'abandon qui entraîne une perte de confiance en soi, de la dépression, un sentiment d'injustice. La victime a un besoin de soutien de l'institution, car la dimension collective est très importante.

Il explique que les salariés n'ont pas à être soumis et ne doivent pas subir d'atteinte physique, psychologique et relationnelle.

**L'employeur se doit de garantir le bien-être de ses salariés.**

M. PY, professeur de droit privé et sciences criminelles, nous explique qu'en France, les accidents du travail sont en diminution croissante chaque année.

**- pour la maladie professionnelle, le parcours est encore plus ardu car la Sécurité Sociale n'accepte de la prendre en compte que si la maladie justifie une incapacité permanente de plus de 25% et si un lien direct et essentiel avec le travail est reconnu !**

La CGT demande une sérieuse prise en compte par le gouvernement de ces risques psychosociaux d'autant que certaines pressions sont aujourd'hui exercées par les employeurs sur les médecins pour que les certificats médicaux ne mentionnent plus le lien entre la maladie et le travail ! De nombreux médecins ont d'ailleurs fait l'objet de plaintes devant leur Conseil de l'Ordre pour avoir « osé » insinuer que le travail pouvait être nuisible.

La CGT demande qu'au CPN, il soit tenu compte des impacts du management et de l'organisation du travail sur la santé des agents.

Pour ce faire, nous demandons que les avis du CHSCT (interlocuteur privilégié) soient plus entendus et que la Psychologue du travail soit associée à toute conduite de projet, notamment autour de l'impact sur la santé des agents de chaque modification organisationnelle.

E.F

**L'établissement à des devoirs en cas d'agression : plainte à la police, droit de retrait, CHSCT, obligation de protection fonctionnelle dont prise en charge des frais d'avocat, ....**

Le CPN n'a pas été en reste puisque le Directeur des Soins et le responsable de la formation sont venus présenter la formation OMEGA, comme solution efficace et éprouvée dans notre établissement en terme de prévention de la violence.

Pour la CGT, la réalité dans notre hôpital est toute autre :

- accidents de service en hausse, mal-être au travail,
- CHSCT à répétition autour de la souffrance et la dégradation des conditions de travail,
- restructuration de certains services comme PRISME et Archambault sans prise en compte de la lourdeur des prises en charge restantes malgré des effectifs revus à la baisse,
- conduite de projet anxigène comme pour le NBH, ....

Mais, de cela bien sûr, pas un mot n'en a été dit aux personnes présentes dans la salle !

## Un peu d'histoire

### Les acquis du Conseil National de la Résistance en quelques dates

26 août et 30 septembre 1944 :

Organisation de la presse, interdiction des concentrations et séparation presse / pouvoirs économiques et politiques

13 décembre 1944 :

Institution des houillères du Nord Pas de Calais suivie de la nationalisation de l'ensemble des houillères en 1946

16 janvier 1945 :

Nationalisation des usines RENAULT et confiscation des biens de Louis RENAULT

**22 février 1945 :**

**Institution des comités d'entreprise**

4 octobre 1945 :

Ordonnance de base de la Sécurité Sociale

2 décembre 1945 :

Nationalisation de la Banque de France et de 4 grandes banques de dépôt

**18 janvier 1946 :**

**Projets de loi sur la nationalisation de l'électricité et du gaz ( votés le 28 mars 1946)**

21 février 1946 :

Rétablissement de la loi des 40 heures

24 avril 1946 :

Nationalisation des grandes compagnies d'assurance

**26 avril 1946 :**

**Généralisation de la Sécurité Sociale, incluant la retraite**

**19 octobre 1946 :**

**Lois sur le statut de la fonction publique**



Les gouvernements successifs se sont attelés à démanteler la plupart des avancées (avec une accélération sous SARKOZY)

Aujourd'hui plus que jamais, la CGT vous invite à vous mobiliser pour conserver nos acquis (retraites, sécurité sociale, fonction publique, ... °) et éviter le basculement vers le tout libéral !

*L'info en direct au CPN, c'est*

**[www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**

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

Depuis sa création, le site comptabilise 11 883 visites et 38 798 pages parcourues. Faîtes passer le mot autour de vous !

## Le restaurant du personnel : de l'évolution à l'évaluation

La CGT salue le travail au quotidien de nos collègues qui de la cuisine jusqu'au self s'efforcent de nous proposer chaque jour des repas dans un contexte économique pas toujours évident.

D'ailleurs, chacun d'entre nous a eu sans doute l'occasion de prendre connaissance d'un article paru dans le dernier CPN infos dans lequel la Direction se félicitait qu' « **au CPN, on mange lorrain** »



La CGT est satisfaite que la Direction ait pris cette voie mais souhaite toutefois rappeler que **cette demande a été faite par les représentants CGT au CHSCT le 21 mai 2013.**

Extrait du Procès verbal du CHSCT du 21 mai 2013 :

« *Monsieur FLACHAT (CGT) propose que le CPN étudie la possibilité d'avoir recours, dans la mesure du possible, à la production locale et rappelle les propositions portées en avril 2010 par son organisation syndicale, à savoir mettre des critères environnementaux, ce qui est actuellement fait aux Hospices Civils de Lyon, et réduire les circuits d'approvisionnements.* »

**La CGT, particulièrement vigilante à la sécurité sanitaire, considère que le recours aux producteurs locaux est une bonne chose pour améliorer la traçabilité et limiter les risques.**

Sur un autre plan, les usagers du restaurant du personnel ont pu également constater qu'un **nouveau système de facturation via la carte professionnelle** a été mis en place à l'automne 2013.

La CGT demande un premier bilan 6 mois après sa mise en place, notamment sur l'attente au self mais également sur les problèmes liés à la facturation.

En effet, il s'avère qu'aucune opération négative n'est possible directement en caisse lorsqu'une erreur de saisie a été commise. En clair, le rendu de monnaie se fait avec des tickets papier comme antérieurement !!!

Par ailleurs, le rythme soutenu à certaines heures augmente considérablement le risque d'erreur par l'opérateur en charge de la saisie.

La CGT avait déjà soulevé ce problème à l'annonce de la mise en place de ce système et avait suggéré qu'un deuxième poste de facturation soit mis à disposition pour éviter les files d'attente lors des créneaux horaires très fréquentés par les personnels et les étudiants.

Pour finir, la CGT constate l'augmentation importante des tarifs du self au CPN depuis 3 ans.

En effet, **le tarif du plat principal a bondi de 12,5%** alors même que la quantité et la diversité ont nettement reculé.

La CGT déplore cette hausse significative qu'il est facile de mettre en perspective avec **la baisse de nos salaires de l'ordre de 1,02%** durant la même période !

La CGT demande à ce qu'une enquête de satisfaction soit réalisée afin de recueillir les avis et les vœux des usagers du self.

La CGT espère qu'au vu de l'article publié dans le dernier CPN infos, la Direction mesure l'importance de conserver un restaurant du personnel de qualité mais à des prix raisonnables, pour que chacun continue à bénéficier de ce lieu de restauration mais aussi d'échange !

S.B.

## Travaux dans les logements de fonction (suite)

**Suite à l'intervention de la CGT en 2011 rappelant les obligations d'information sur les travaux dans les logements de fonction, la Direction présente désormais un bilan annuel des dépenses réalisées (décret du 8 janvier 2010)**

Cette présentation se fait devant les représentants du Conseil de Surveillance, instance à laquelle la CGT ne participe pas suite aux résultats obtenus lors des dernières élections professionnelles.

Lors de notre dernière gazette, nous faisons remonter les observations des agents sur les refus opposés à certaines demandes de travaux au sein

des unités et mettions en perspective les interventions des entreprises dans les logements de fonction.

La CGT vient d'apprendre que lors du dernier Conseil de Surveillance, un document a été présenté aux élus mentionnant que **les travaux réalisés l'année dernière dans les logements de fonction s'élevaient à presque 150 000 € !**

La CGT a bien conscience que le patrimoine se doit d'être entretenu mais demande une nouvelle fois qu'une certaine équité soit respectée et que dans le cadre d'un budget contraint, la préférence soit accordée aux locaux accueillant des patients.

## Infos CHSCT / CTE

### CHSCT extraordinaire du 24 février 2014 : situation à l'Unité 3

Confrontés depuis plusieurs semaines à la prise en charge difficile d'un patient autiste, les personnels de l'Unité 3 accompagnés par la CGT, ont demandé un CHSCT extraordinaire pour dénoncer leurs conditions de travail (violence, sous-effectif, ...)

Lors de la réunion du 24, la Direction a reconnu la réalité des difficultés et nous avons pu obtenir les garanties suivantes :

- fin de la prise en charge par le CPN mi-mars,
- renforcement de l'équipe qui passeraient à 4 avec un recrutement de contractuel début mars,
- en attendant, appel au dépannage sur l'ensemble du CPN.

Cependant, les représentants du personnel ne se satisfont pas de ces demies mesures et ont demandé à la Direction d'embaucher dès aujourd'hui du personnel supplémentaire (en intérim pour le court terme mais également des embauches fermes pour renforcer notamment le pool de suppléance débordé)

### CHSCT extraordinaire du 24 février 2014 : situation à l'Unité 4

Le 4 février, les représentants CGT inscrivait une alerte sur le registre du CHSCT à propos de la dégradation des conditions de travail à l'Unité 4 à quelques mois du déménagement sur le NBH.

Lors du CHSCT du 24, la Direction a cherché dans un premier temps à minimiser les problèmes (pourtant, 25 changements de planning en janvier + un accident de service) et a ensuite mis en avant le côté avantageux de la future organisation du travail au sein du NBH.

Pour souligner le côté participatif de ce projet, l'encadrement confirme l'abandon du travail à 2 sur la plage horaire de 6 h 45 et un retour à 3 agents.

Toutefois, la CGT a pointé l'émergence de risques psychosociaux chez des collègues fatigués et est pessimiste sur le fonctionnement du NBH au vu des tensions qui pèsent actuellement sur les effectifs.

Les représentants du personnel ont à nouveau demandé des embauches pour être à la hauteur d'un projet qui se veut très (trop ?) ambitieux.

### Rencontre Direction / syndicats du 21 février 2014

Lors de cette rencontre, la Direction nous a présenté les projets NBH et EHPAD Notre Dame du Bon Repos.

Sur le projet Notre Dame du Bon Repos, la CGT est intervenue pour dénoncer la mise en place d'une organisation du travail en 12 heures et le manque de moyens en personnel (2,75 ETP aides-soignants pour 12 patients psychotiques vieillissants)

La CGT condamne le fait que les personnels du CPN sollicités pour dépanner en cas d'absentéisme, devront obligatoirement travailler en 12 heures au lieu de 7 h 36 !!!

Concernant le NBH, nous avons réaffirmé nos demandes de personnels supplémentaires.

**En guise de conclusion, la Direction a tenu à nous livrer 2 informations :**

- **la ponction par l'Agence Régionale de Santé de 265 000 € par an pendant 4 ans sur notre budget (5 postes soignants),**
- **la construction en cours d'un établissement privé de psychiatrie (à proximité de la Clinique Majorelle)**

Après cela, comment douter que l'objectif recherché par le gouvernement et les ARS est la casse du service public de santé !? Faut-il pour autant se résigner, s'adapter ... jusqu'au point de rupture ?

## 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

## Elections professionnelles dans la fonction publique

Le 4 décembre 2014 auront lieu les élections professionnelles au sein des 3 fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière)

Moment important pour la mesure de la représentativité syndicale mais aussi temps privilégié pour rencontrer les équipes, échanger sur vos attentes et faire connaître nos propositions.

Voter ce n'est pas seulement accomplir un acte citoyen, c'est aussi accorder votre confiance aux représentants qui interviendront auprès de la Direction sur vos conditions de travail, votre carrière, votre avancement, ... au cours des 4 ans à venir.

La CGT a déjà commencé à aller à votre rencontre et poursuivra ses visites des différents services de l'intra comme de l'extra.

Notre équipe se tient à votre disposition pour toute question que vous vous poseriez à ce sujet ou rendez-vous dont vous souhaiteriez convenir.



**INFOS &  
CONTACT**

La CGT du CPN  
Pavillon Raynier  
Permanences syndicales les mardis et vendredis de 9 h à 16 h  
Téléphone : 03-83-92-51-93  
Mail : [cgt@cpn-laxou.com](mailto:cgt@cpn-laxou.com) / site internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)