

N° 32

JANVIER  
FEVRIER  
2015

## Édito

En ce début d'année, notre gazette est dédiée à la mémoire de nos camarades de CHARLIE HEBDO tragiquement disparus dans un acte de barbarie sans précédent à ce jour

Un acte odieux perpétré contre des journalistes et caricaturistes qui croquaient les travers de la société avec humour, justesse et parfois férocité sans jamais perdre de vue les valeurs de liberté et d'humanisme défendues par notre pays (la déclaration des droits de l'homme et notre Constitution en garantissant le socle)

Liberté d'expression, liberté de culte, principe de laïcité, tolérance sont des valeurs qu'il est urgent de réaffirmer avec force et conviction en 2015 !

**2015 ne doit pas être l'année du repli sur soi identitaire, ni de la montée du communautarisme, de l'extrémisme et du fondamentalisme religieux !**

**2015 doit être l'année du vivre-ensemble et du partage !**

**2015 doit être une année de luttes pour sortir de la crise économique qui plombe notre pays et encourage la montée de l'extrémisme, une année de reconquête des droits sociaux et de notre pouvoir d'achat, ... pour aller vers plus de justice et d'égalité pour tous !**

Ne laissons pas les intégristes de tout poil bafouer nos libertés fondamentales ! Tels sont les vœux de la CGT pour 2015 Bonne année à toutes et à tous !

Le secrétaire



« La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement ... »

(article 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen)

Hommage

P.2 et 3

Noël au CPN ...

P.4

Meilleurs vœux pour 2015 de la part du gouvernement

P.5 et 6

Point clinique privée P.7

Vos droits P.8 et 9

Histoire sociale P.10

Dernières brèves P.11

Point instances P.12 à 14

Pouvoir d'achat P.15

La CGT en 2015 P.16

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Vanessa JUPPONT, Fouzya DEHAK, Audrey DESBROSSES, 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

En hommage aux camarades de CHARLIE HEBDO

#JESUISCHARLIE

- Frédéric Boisseau, agent d'entretien
- Franck Brinsolara, brigadier au service de la protection
- Jean Cabut, dit Cabu, dessinateur
- Elsa Cayat, psychanalyste et chroniqueuse
- Stéphane Charbonnier, dit Charb, dessinateur
- Philippe Honoré, dit Honoré, dessinateur
- Bernard Maris, économiste et chroniqueur
- Ahmed Merabet, agent de police
- Mustapha Ourrad, correcteur
- Michel Renaud, ancien directeur de cabinet du maire de Clermont
- Bernard Verlhac, dit Tignous, dessinateur
- Georges Wolinski, dessinateur



NUCLÉAIRE SAUVONS NOS CENTRALES DE MERDE 11 JANVIER 2012 N° 1021 / 2,50 €

# CHARLIE HEBDO

JURYS POPULAIRES  
PASSEZ VOTRE PERMIS  
DE JURÉ, PAR  
CATHERINE P. 15

PUCELLE  
«CHARLIE» RÉCUPÈRE  
JEANNE D'ARC P. 7

CINÉMA  
HOOVER COFFRÉ PAR  
CLINT EASTWOOD P. 12

GÉNOCIDE  
RWANDAIS  
L'EXPERTISE QUI  
CRAME BRUGUIÈRE P. 7

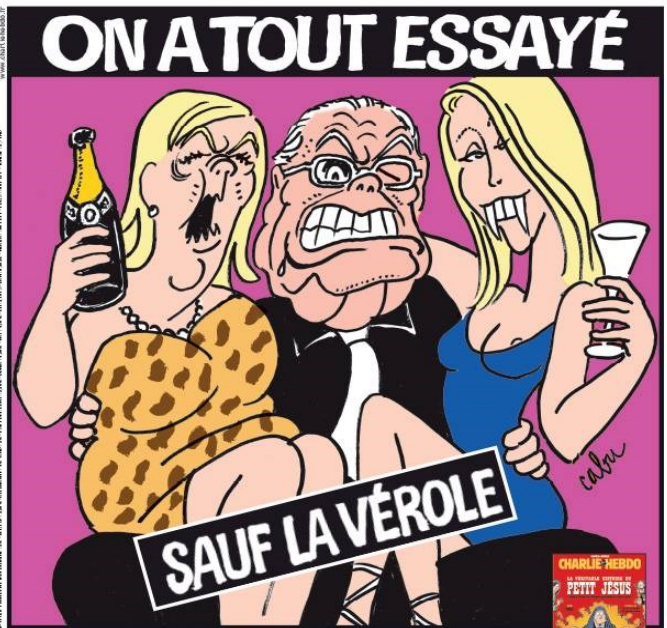


L 4487 - 101 F 2,50 €

INTERVIEW Les caricaturistes kurdes contre Daech RACISME Être Noir sur Terre sans se faire tuer RACHAT D'ALSTOM Des bonus pour une braderie réussie HONG KONG Le labo de la démocratie chinoise

# CHARLIE HEBDO

JOURNAL IRRESPONSABLE



L 4487 - 101 F 3,00 €

LA VÉRITABLE HISTOIRE DU PETIT JÉSUS  
HORS-SÉRIE, EN VENTE EN KIOSQUES

# CHARLIE HEBDO

JOURNAL IRRESPONSABLE

**CAMBRIOLAGES**  
UN AUTRE BIJOUTIER  
EST POSSIBLE!  
PAR CHARR P. 2

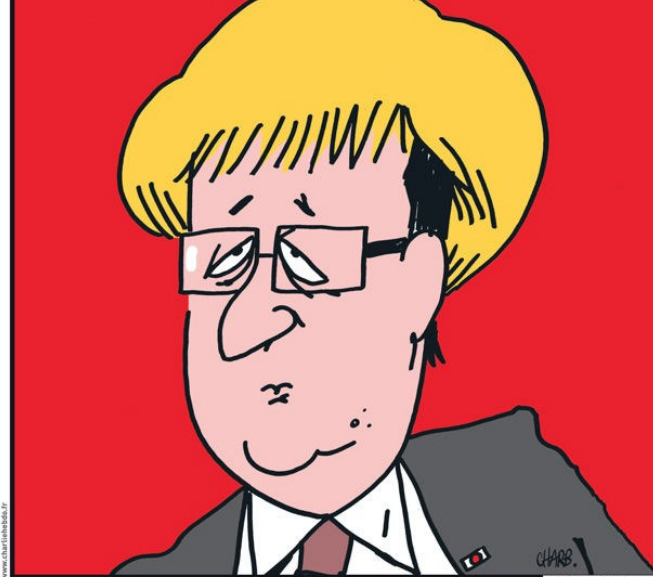
**BIG BROTHER**  
APPLE STOCKE  
VOS EMPREINTES  
DIGITALES P. 11

**EXTRÊME DROITE**  
NORD-VAUCLUSE  
LE FIEF DES BOMPARD  
PAR CAMUS P. 5

**LA LAÏCITÉ**  
C'EST PAR OÙ?  
HORS-SÉRIE  
EN RISQUES



## LES RAVAGES DU MODÈLE ALLEMAND



www.charliehebdo.fr



Une usine qui ferme, c'est quoi?

C'EST UN VILLAGE QUI MEURT

C'EST DES FAMILLES QUI MEURENT

DES SALARIÉS QUI MEURENT!

C'EST DES ACTIONNAIRES PLUS RICHES!

TIGNOUS



# Un conte de Noël

Dans les foyers de France, pour accueillir au mieux le Père Noël et ses présents, chacun s'est donné du mal pour décorer sa maison afin qu'il s'y sente bien et soit généreux au pied du sapin. Cette année, au CPN, le Père Noël a dû être comblé.

Pour parvenir aux cheminées de l'administration et distribuer les cadeaux à la Direction, cette dernière lui a aménagé de magnifiques voies d'accès toutes neuves pour le traineau. Pour ne pas abîmer les gros chèques que le Père Noël de l'Agence Régionale de Santé apporte aux enfants sages qui ont encore bien appliqué les recommandations, on a même fait raboter le vilain double dos d'âne à l'entrée du porche qui cassait les amortisseurs de voitures des agents de l'hôpital.

On n'a pas lésiné sur les moyens : plus d'un million d'euros d'investissement d'argent public ! Les contraintes budgétaires, la rigueur, la maîtrise des dépenses ont été vite oubliées pour permettre aux engins de travaux de refaire une route rutilante jusqu'à la grande maison centrale.  
>

Le père Noël de l'ARS s'est bien rendu compte des efforts que ses petits protégés ont réalisés encore cette année.

En terme de management agressif, de fermeture de lits, de dégradation des conditions de travail, de placements de patients inadéquats hors du territoire, de fusions d'établissements et sur l'application des lois de santé libérales de Madame TOURAINE, le grand bonhomme à la barbe blanche peut être plus que satisfait !!!

Pour permettre l'installation d'une structure privée de soins en psychiatrie, le CPN l'a bien aidé en réalisant un gros « travail partenarial » : le conseil de surveillance via son président s'en est même félicité !

Le Père Noël a su à coup sûr récompenser tous ceux qui ont fourni tant d'efforts et qui promettent de faire encore mieux en 2015 dans la mutualisation des moyens entre le CPN, le CH de St Nicolas de Port et Ravenel.  
>

Mais pour les salariés ?

C'est pourtant grâce à leur dévouement et leur professionnalisme que l'hôpital tourne en dépit de toutes les contraintes auxquelles on le soumet !

Pas de chance pour eux, le pauvre Père Noël n'a plus grand choix dans sa hotte : ne restent plus que gel du point d'indice, absence d'augmentation de salaires et restructurations pour encore plus de flexibilité et de corvéabilité !!! Qui veut des cadeaux ?  
>

Ne cherchez pas de morale à ce conte ... il n'y en a aucune !



# Tous les vœux de santé du gouvernement pour 2015 ...

Ces derniers temps, les médias se sont montrés quelque peu muets (ou alors très incomplets) sur les enjeux du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2015 (PLFSS) ou sur le projet de loi Santé (dite loi TOURAINE)

On entend beaucoup parler de la fronde des médecins généralistes mais peu des hôpitaux. Pour beaucoup, ces préoccupations politiques sont du chinois et il est difficile de cerner les conséquences qui en découleront dans la vie quotidienne.

Pourtant, ces projets de loi ont été promulgués et vont produire leurs effets dans les semaines à venir.

Petit décryptage de la CGT :

## La loi de Finances pour 2015

Le PLFSS 2015, c'est :

- un nouvel objectif d'économies de l'ordre de 21 milliards d'euros,
- 3,2 milliards en moins pour les dépenses de santé et le financement des hôpitaux,
- 1,8 milliards sur la masse salariale de la fonction publique (soit environ 1 200 suppression de postes par an, un nouveau gel du point d'indice et des mesures catégorielles, ...)
- une confirmation de la stratégie nationale de santé visant à transférer les soins vers l'ambulatoire, vers le médico-social (en clair, faire peser plus sur les ménages et les collectivités locales, donc sur notre pouvoir d'achat et nos impôts !)



L'HÔPITAL PUBLIC EN CRISE



## La loi Santé

La loi TOURAINE, c'est :

- un renforcement des pouvoirs des Agences Régionales de Santé,
- la mise en place obligatoire de Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) avec mutualisation de l'informatique, de la formation, des achats et services logistiques, ... et donc à terme, la suppression des postes en doublon et une baisse de la qualité plus qu'évidente,
- la modification annoncée des statuts pour permettre une mobilité imposée des fonctionnaires au sein de ce GHT,
- le projet médical ne serait plus celui de l'établissement mais celui du GHT ramenant le rôle des équipes médicales et paramédicales à n'être que de simples « équipes-ressources », ....

## Et concrètement, au CPN ?

Fidèle à son image de bon élève, le CPN a déjà pris les devants et ces obligations légales ne feront que concrétiser la démarche mise en œuvre ces dernières années.

Ainsi, en 2015, sont annoncées :

- l'intégration au sein du CPN de l'équipe du G06 (secteur de psychiatrie du Toulinois) avec ses 100 agents et 40 lits : installation sur l'Unité 4 au 1er avril 2015 et récupération dans notre giron du CMP adultes de TOUL,
- la mise en place d'un nouveau pôle suite à l'arrivée du Professeur KAHN (G06),
- l'intégration en cours d'année du G07 (secteur de psychiatrie de St Nicolas de Port)
- la fermeture progressive des lits sur l'Unité 3 jusqu'à la fermeture définitive du service en 2016,

- un projet de reconsidérer l'unité 2 comme unité ressource à la fois pour le secteur de PAM et celui de Lunéville,
- la fermeture de la cuisine de St Nicolas de Port et la fusion avec celle du CPN sur le site de LAXOU dans le courant de l'été
- un marché de bionettoyage commun avec le CH de St Nicolas de Port qui ne fait que confirmer la tendance à mutualiser les services économiques et services techniques des 2 établissements,
- Le projet de fermeture des Institut de Formation des Cadres de Santé de LAXOU et de NANCY, la fermeture de l'IFSI de Brabois, ....

## Transfert du G06 sur le CPN

**A la suite d'une décision de l'Agence Régionale de Santé, le secteur de psychiatrie G06 (dit du Toulais) sera officiellement rattaché au CPN le 1<sup>er</sup> avril 2015.**

Les locaux d'accueil de l'unité d'hospitalisation (**30 lits** contre 46 actuellement sur le CHU) seront ceux de l'**ex-Unité 4**. L'ARS ne nous accorde que 100 000 € pour effectuer des travaux à l'U4 : de quoi étonner pour une unité jugée il y a peu indigne d'accueillir des patients (d'où sa fermeture et son transfert vers le NBH !)

Le CMP Adultes de Toul restera quant à lui dans ses locaux actuels avec transfert de bail au CPN.

Au-delà du satisfecit de la Direction du CPN, fière de récupérer un poste universitaire (Pr KAHN), ce transfert sera aussi celui de personnels du CHU (une centaine)

La CGT sera tout particulièrement attentive à leur intégration et au sort des contractuels et ASH actuellement employés par le CHU. Les personnels G06 auront en effet un choix à opérer entre intégrer le CPN ou rester au CHU. Suite à notre interpellation, la Direction s'engage à ce que les personnels qui feraient le choix de rester au CHU soient remplacés par des recrutements CPN pris sur l'enveloppe budgétaire (DAF) qui nous sera transférée.

Nul doute que cette intégration du G06 sera prétexte à redécoupage sectoriel et à des mouvements et mobilités au sein des pôles et qu'il conviendra d'être vigilant !

## L'analyse et les modes d'actions proposées par la CGT

**Pour la CGT, il est à craindre de lourds impacts pour les personnels car à l'image des expériences de fusion dans le privé, il est très rare de voir des établissements se regrouper sans que les personnels n'en pâtissent : mobilité inter-établissement, départs en retraite non-remplacés, surcharge de travail pour les agents restants, ... seront à surveiller de très près !!!**

La CGT du CPN s'est déjà rapprochée de nos homologues du CHU afin de coordonner nos moyens et nos connaissances en vue de sécuriser au maximum les droits des agents lors du transfert du G06.

Un rapprochement s'est également opéré avec nos collègues CGT de Ravenel avec qui pour rappel, nous sommes en direction commune.

Il en va de même de la continuité d'action avec la CGT de la propriété pour garantir à la fois une bonne hygiène des locaux mais aussi des conditions de travail décentes pour nos collègues du secteur privé que vous côtoyez au jour le jour.

**Au-delà de l'information des personnels, la CGT entend construire la mobilisation et porter le débat partout où cela sera possible.**

**La CGT reste attachée à un service public de qualité mais avec des moyens humains pour fonctionner !**

**C'est pourquoi, elle refuse le projet d'implantation de clinique privée de psychiatrie en Lorraine et le démantèlement de notre service public de santé.**

## Le projet de clinique privée toujours en gestation

Si l'on en croit le cahier des charges de l'appel d'offres publié par l'ARS de Lorraine début novembre 2014, **la capacité en lits de cette clinique privée serait réduite à 80 lits (contre 120 dans le projet initial), les soins seraient uniquement de secteur 1 (c'est-à-dire sans dépassement du tarif Sécu), l'implantation privilégiée est désormais TOUL (et plus NANCY) et la clinique privée se verrait dans l'obligation de prendre en charge également les patients hospitalisés en SDT ... !**

Certains se contentent d'observer avec satisfaction l'implantation d'une clinique privée qui se fait en partenariat avec les médecins et la Direction du CPN, d'autres se félicitent de cette « complémentarité » qui n'aura bien évidemment aucun impact sur le CPN !

Au contraire, pour la CGT, il est primordial d'analyser plus finement les mécanismes qui se mettent en place dans ce que l'on pourrait qualifier de projet de démantèlement de notre service public de santé.

En effet, depuis de nombreuses années, les réformes successives de notre système de santé n'ont eu de cesse de mettre à mal les hôpitaux publics en les asphyxiant budgétairement et entraînant fermetures de lits et suppressions de postes.

Dans ces conditions, le privé arrive à point nommé pour répondre aux défaillances de l'hôpital public.

Rendez-vous compte que de nombreux patients qui jugeraient trop stigmatisant d'être hospitalisés au CPN et vont pour certains se faire soigner en clinique privée en dehors de notre région ...

La CGT rappelle que le CPN continue à être excédentaire, qu'il dispose des moyens et compétences pour développer des projets et répondre ainsi aux soi-disant manquements énoncés par l'ARS (15/25 ans, personnes âgées, ...)

Il s'agit donc bien d'une vision et d'un combat politique : le soin doit-il être considéré comme un service public ou comme un bien marchand ?

Qu'apportera de plus le privé ?

Si certains pensent que les salaires seront

plus élevés et les conditions de travail meilleures dans le privé, la CGT les invite à prendre connaissance des différents mouvements sociaux menés dans ces groupes privés par des personnels à bout.

A ceux qui se félicitent de travailler main dans la main avec les candidats potentiels, la CGT tient à confirmer par exemple que le groupe ORPEA CLINEA a effectivement rencontré notre directeur. Pour vous faire une idée, la CGT vous invite à consulter la presse qui vient de révéler que ce même groupe utilisait des comédiens embauchés comme AS ou brancardiers dans le but de faire des rapports sur leurs collègues et ainsi amener des éléments à la Direction pour réprimer les « mauvais agents » ! Un bel exemple du climat social qui règne dans ces cliniques privées !

A ceux qui pensent qu'il y aura plus de personnel dans le privé pour assurer les prises en charge, la CGT les invite à réfléchir sur la question du financement de ces grands groupes privés qui doivent nécessairement dégager des marges pour s'en sortir financièrement (et quel meilleur levier existerait-il que la masse salariale ?!)

Si certains pensent que le privé travaillera en complémentarité avec le public, la CGT redoute les effets sur le budget du CPN. En effet, chacun sait que chaque année, le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale impose des mesures drastiques destinées à réduire les dépenses publiques. Dans ces conditions, comment croire raisonnablement que la dotation de la région Lorraine serait abondée en plus pour « payer » les patients soignés dans cette clinique privée ?

S'appuyant sur la loi TOURAINE, des réorganisations de service et des restructurations d'établissements sont en projet pour 2015, ce qui ne sera pas sans conséquences pour les personnels et les patients.

**C'est pourquoi, plus que jamais, la CGT est déterminée à poursuivre le combat afin de recréer un grand service public de psychiatrie.**

**Le privé n'est pas la solution : la santé n'est pas une marchandise !**

# VOS DROITS



## Nouveaux droits pour le conjoint de la femme enceinte

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a institué entre autres deux nouvelles mesures en faveur du conjoint de la femme enceinte :

- **impossibilité pour l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 4 semaines qui suivent la naissance de son enfant (sauf faute grave)**
- **le conjoint de la femme enceinte, qu'il soit marié, vivant en union libre ou pacsé, bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires au maximum (article L1225-16 du Code du Travail)**

### « Vapoter » n'est pas fumer :

#### l'interdiction de fumer ne s'applique pas à la cigarette électronique

La Cour de cassation vient de juger, [dans son arrêt Chambre criminelle, 26 novembre 2014, n° pourvoi 14-81.888](#), qu'en l'état des textes, l'interdiction de fumer ne s'applique pas à la cigarette électronique.

Une voyageuse avait été verbalisée pour infraction à une interdiction de fumer alors qu'elle faisait usage d'une cigarette électronique dans l'enceinte d'une gare SNCF. Pour la Cour, les textes répressifs sont d'interprétation stricte et l'interdiction de fumer

a été prévue alors que la cigarette électronique n'était pas encore utilisée.

De plus, celle-ci ne saurait être assimilée à une cigarette traditionnelle, le liquide mélangé à l'air étant diffusé sous forme de vapeur.

**De ce fait, les textes relatifs à l'interdiction de fumer ne peuvent s'appliquer à la cigarette électronique.**

Il appartient au législateur s'il souhaite interdire la cigarette électronique dans des lieux affectés à un usage collectif de le prévoir expressément dans un texte d'incrimination.

## Contrôle des arrêts maladie des fonctionnaires

**Le décret n°2014-1133 du 3 octobre 2014** a été publié le 6 octobre dernier.

Désormais, en cas de retard de l'agent qui aurait omis de remettre à l'administration son arrêt maladie dans les 48 heures, la Direction informe par courrier le fonctionnaire **qu'en cas de nouvel envoi tardif dans les 24 mois suivants, le montant de la rémunération de l'agent sera réduit de 50%.**

On entend par rémunération, le traitement brut et les primes (sauf primes liées à l'organisation du travail, supplément familial de traitement, indemnité de résidence, ...)

**Exceptions à cette division par 2 de la rémunération :**

- **en cas d'hospitalisation**
- **si dans les 8 jours, l'agent a pu justifier de son incapacité à transmettre l'avis d'interruption de travail en temps utile.**

La Fédération Hospitalière de France s'est une nouvelle fois indignée de cette limite aux

prérogatives des directeurs qui pouvaient par le passé amputer à 100% la rémunération en cas de retard ! On n'en attendait pas moins du MEDEF des hôpitaux !

**La CGT aurait préféré au lieu d'un énième cliché sur l'absentéisme des fonctionnaires qu'un réel débat soit engagé autour de la responsabilité de l'organisation du travail dans bon nombre de ces arrêts. En effet, sous-effectifs, changements de planning à répétition, usure professionnelle sont monnaie courante dans les hôpitaux et mettent les organismes des agents à rude épreuve.**

**De plus, la question de la sous-déclaration des accidents de travail reste entière, certains arrêts pouvant largement prétendre à une reconnaissance en AT du fait de l'imputabilité au service au lieu d'être comptabilisés comme une maladie ordinaire ...**



# VOS DROITS



## Conséquences de l'absentéisme sur la prime de service

Chacun a en tête la règle applicable concernant la **décote sur la prime de service d'1/140<sup>ème</sup> par jour d'absence (hors accident du travail ou maladie professionnelle)** mais bien peu connaissent la règle selon laquelle la prime de service n'est pas due aux agents en AT absents tout au long de l'année !

En effet, la **jurisprudence du Conseil d'Etat (arrêt n°288541 du 21 mai 2008) stipule que l'agent n'a pas droit à la prime de service lorsqu'il n'a exercé aucun service au titre d'une année donnée.**

Cette application de la jurisprudence sans aucune explication de la part de la Direction a pu dérouter cette année certains agents.

**La CGT rappelle qu'au-delà de la loi (aussi injuste soit elle pour des agents en accident de travail), il appartient à l'Administration de motiver toute décision qui crée ou ampute les droits d'un de ses agents.**

**Une nouvelle fois, la CGT du CPN attend plus de transparence et demande notamment une note de service plus complète que celle diffusée habituellement avec la prime de novembre.**

## INFOS CGOS

Vous avez certainement reçu votre **dossier CGOS 2015** à votre domicile (si ce n'est pas le cas, vous pouvez en redemander un auprès de la DRH)

Il est important pour chaque agent de le remplir à un moment où la situation socio-économique est dégradée dans notre pays et les besoins d'aide de plus en plus nombreux.

Plusieurs prestations du CGOS sont d'ailleurs souvent méconnues des agents et sont pourtant éligibles sans condition de ressources : fonds social logement, aides exceptionnelles non-remboursables, ....

D'autre part, si vous partez en retraite courant 2015, il est impératif de penser à retourner ce dossier afin d'ouvrir vos droits et ainsi pouvoir demander à toucher la prestation retraite.

La CGT attire également votre attention sur la **modification du site internet [www.cgos.info](http://www.cgos.info) à partir du 6 novembre 2014.**

Désormais, il vous faut recréer votre espace agent avec un mot de passe sécurisé à demander en ligne et que vous recevrez par la suite par courrier. Même si pour beaucoup, cette « usine à gaz » peut être déroutante, cet espace agent est plus que jamais nécessaire pour vous tenir informés de vos droits,

prestations et demandes.

La CGT en profite au passage pour rappeler que la Direction du CPN a fait le choix il y a quelques années, de ne plus avoir de correspondant CGOS dédié sur l'établissement.

Le dernier rapport annuel de l'assistante sociale du personnel (bilan social 2013) relève pourtant une augmentation des demandes de renseignements sur les prestations CGOS et une **grande méconnaissance des agents.**

Ainsi, en 2013, sur 21 demandes d'aides exceptionnelles, le CGOS a dû en refuser 2 car il manquait des documents nécessaires à l'instruction du dossier que les agents ont oublié de fournir ....

En dépit de toute la bonne volonté et du travail abattu par les agents de la DRH (qui doivent se partager divers pans d'activités CGOS en plus de leur travail quotidien), certaines démarches restent encore un mystère pour bon nombre d'agents.

C'est pourquoi, la CGT souhaite qu'en 2015, notre directeur (et Président du CGOS Lorraine) améliore encore la communication autour de ce que peut proposer le CGOS.

**L'assistante sociale du personnel est joignable au 52-66.**

## Un peu d'histoire ...

La répression de la grève des mineurs de 1948 enfin sanctionnée par les tribunaux



**Le 28 octobre 2014, l'Assemblée Nationale (sur amendement de la loi de Finances 2015 déposée par Mme TAUBIRA) a enfin voté le caractère discriminatoire et abusif des licenciements subis pour faits de grève et prévu le versement d'une allocation forfaitaire de 30 000 € dont devraient bénéficier 31 mineurs et ayants-droits.**

Pour rappel de cette page sombre de l'histoire sociale de notre pays, une grève se déclenchait à l'automne 1948 à l'appel de la CGT pour protester contre les baisses de salaires imposées aux mineurs du Nord-Pas-de-Calais.

**La répression fut terrible : 6 mineurs tués, 2 000 arrêtés et certains condamnés à de la prison ferme.**

**Au final, 3 000 personnes furent licenciés perdant en même temps les avantages liés à leur statut de mineur : logement, chauffage et soins gratuits.**

**Pour couronner le tout, les victimes sont également interdites d'emploi dans tout le bassin minier !!!**

En dépit d'une loi d'amnistie votée en 1981, le combat a continué devant les tribunaux :

- en mars 2011, la Cour d'Appel de Versailles accordait enfin aux plaignants 30 000 € en réparation du préjudice subi
- la Cour de Cassation, saisie par Christine LAGARDE (ministre UMP de l'Economie et des Finances), déclarait irrecevables les demandes de dommages-intérêts des mineurs.

**Ce vote du 28 octobre 2014 marque donc une avancée mais reste à savoir si une reconstitution de carrière des mineurs grévistes aura également lieu, comme le revendique la CGT.**

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



### **Bionettoyage : nouveau marché 2015-2018**

Depuis plusieurs années, la CGT est particulièrement attentive et revendicative vis-à-vis de la prestation de nettoyage des locaux (et prestations hôtelières) que le CPN soustraite au privé.

Par le passé, plusieurs actions de la CGT ont d'ailleurs porté leurs fruits et permis entre autres la mise en place d'une équipe de suppléance, le renoncement à la distribution généralisée des repas par les agents d'entretien des entreprises privées, un contrôle contradictoire des prestations, ....

**En dépit de nos arguments plaidant pour la réintégration de ces prestations dans le service public par des ASH statutaires, la Direction a persisté pour relancer un appel d'offres au cours de l'été 2014.**

La CGT a donc participé aux côtés de la CFDT à divers groupes de travail destinés à promouvoir des minima sociaux imposables aux grands groupes du secteur du nettoyage.

La CGT du CPN s'appuyant sur le savoir-faire et l'expérience du syndicat départemental de la propreté, a notamment amené l'idée d'introduire une charte sociale dans le cahier des charges de l'appel d'offres ainsi que des obligations minimales de formation des agents d'entretien à l'hygiène hospitalière, à la prévention des TMS, ...

Il a également été retenu d'instaurer des réunions régulières avec les syndicats au cours de l'exécution du marché pour faire le bilan et éventuellement, les ajustements nécessaires.

**En effet, il était inadmissible pour notre organisation syndicale de laisser seules ces entreprises privées imposer des cadences folles aux personnels de ménage (300 m<sup>2</sup> par heure et 5 minutes par chambre), maintenir les personnels dans la précarité, dans l'exploitation sans qu'aucun droit de regard ne soit exigé par le CPN !**

**Lors de la réunion du 2 décembre 2014, la Direction nous informait avoir à nouveau retenu la société ELIOR, jugée comme étant la mieux-disante des 4 réponses reçues à l'issue de l'appel d'offres.**

Le périmètre du marché englobera donc

désormais le CPN et en partie le CH de St Nicolas de Port :

- prestations d'entretien des locaux,
- prestations de réception et mise au froid des repas uniquement pour Unité 2, Horizon et les Hôpitaux de Jour (demande de la DSO),
- prestation de préparation des repas (en diminution du fait de la généralisation des selfs dans les unités),
- prestation de débarrassage et vaisselle.

**La Direction s'engage à revenir vers nous pour nous informer de la répartition des 162 000 heures annuelles prévues pour les prestations de ce nouveau marché (plannings ELIOR, nombre d'agents affectés par service, cohérence par rapport aux surfaces, ....)**

La Direction souligne que les contrôles des prestations seront en outre renforcés.

La permanence est maintenue sur les sites de LAXOU, Lunéville et Pont-à-Mousson et une permanence nouvelle est créée pour la MAS afin de garantir une présence sur toute la journée.

Cependant à notre interrogation sur l'absence de personnels d'entretien sur le créneau 14 h - 18 h, la Direction répond que la permanence est faite pour cela et que chaque agent du CPN pourra appeler en cas de besoin à un numéro dédié pour faire déplacer les agents d'astreinte d'ELIOR (sans obligation de passer par leur encadrement comme c'était le cas précédemment)

**En terme de coût, la Direction se félicite de la bonne maîtrise des dépenses (+ 100 000 € par rapport au marché précédent) soit toujours une dépense aux alentours de 3 millions d'euros par an pour le CPN !**

La CGT sera très vigilante lors de la mise en place de ce nouveau marché et vous invite à nous faire remonter vos interrogations, votre vécu ou tout incident qui se produirait.

Pour nous, le bionettoyage contribue directement à la qualité des soins et au confort hôtelier dû à nos patients. C'est pourquoi, ce dossier n'a jamais été pris à la légère par notre organisation syndicale et que nous continuerons à le suivre de près.

# Point instances

**CTE du 16 décembre 2014**

## **Projet EMATED :**

La Direction nous présente la création d'une équipe mobile pour adultes souffrant d'autisme et de troubles envahissants du développement (2 AS et 2 infirmiers)

Cette nouvelle équipe s'inscrit dans la lignée du projet de fermeture de lits au PRISME (de 25 à 20) et se fera par redéploiement interne des agents.

La CGT n'est pas dupe de cette démarche volontariste à l'attention de l'ARS qui nous reprochait il n'y a pas longtemps de ne pas assez répondre aux attentes des usagers.

**Cependant, ce projet EMATED aussi louable soit-il dans sa démarche d'accompagnement des aidants familiaux ne doit pas nous faire perdre de vue que la même ARS ne donne pas de moyens au médico-social pour ouvrir des structures, que de nombreux patients sont orientés vers la Belgique et que d'autres se retrouvent en « hospitalisation inadéquate » en psychiatrie comme par exemple cette année sur l'Unité 3 ou plus récemment à l'Unité A.**

**La CGT demande à la Direction d'interpeller l'ARS sur ces derniers points.**

**Concernant les effectifs, la CGT déplore que faute de moyens supplémentaires affectés à EMATED, l'équipe du PRISME soit encore diminuée.**

**La CGT craint que l'usure professionnelle ne gagne une équipe en place, fatiguée et confrontée à des prises en charge de plus en plus lourdes.**

## **Bilan social 2013 :**

Comme chaque année, le bilan de la situation sociale au CPN (absentéisme, effectifs, recrutements, formation, maladie et AT, ...) rédigé par la Direction paraît bien éloigné des situations vécues réellement par les agents dans les services.

**La CGT ne partage pas du tout l'optimisme de la Direction et attend un sursaut afin de changer rapidement de cap.**

## **Organisation du projet de facturation par le Standard :**

Selon la Direction, il était nécessaire dans le cadre d'une démarche de citoyenneté et d'équité, de facturer les consultations et de percevoir ainsi des recettes estimées à environ 200 000 € pour presque 35 000 consultations par an.

Pour ce faire, le service Standard sera mis à contribution en se voyant affecter des missions nouvelles : accueil, constitution des dossiers, saisie de l'acte et archivage.

**Devant ce nouveau glissement de tâches vers les agents du Standard, la CGT a réaffirmé qu'il était déjà urgent avant toute chose de stabiliser les plannings et d'harmoniser le décompte du temps de travail.**

**La CGT a également rappelé à la Direction que la mise en place de nouvelles plages horaires étaient toujours en attente d'une validation CTE ;**

**Si ce projet devait être mis en place en 2015, la CGT demande l'octroi de la NBI (10 points d'indice) pour ces nouvelles missions comme prévu dans le décret : la Direction s'engage à étudier notre demande ....**

## **Plan de formation 2015 :**

Même si le plan de formation est relativement équilibré, la CGT restera particulièrement vigilante pour que les formations institutionnelles ne prennent pas toute la place.

**Il est en effet indispensable de maintenir un équilibre entre les formations qui servent l'intérêt de l'établissement et les formations individuelles.**

Pour ces dernières, **la CGT regrette que moins de la moitié des demandes de DIF aient été acceptées cette année faute de financement.**

**La CGT demande aussi à la Direction de se montrer à la hauteur de ses ambitions en garantissant les effectifs suffisant dans les unités pour permettre les départs en formation.**

### **Mise à jour des effectifs de grève :**

Suite notamment à certaines restructurations ou ouvertures de services, la Direction a souhaité remettre à jour les tableaux d'effectifs minimum et d'effectifs de grève.

**La CFDT et la CGT ont réaffirmé qu'il était urgent de clarifier ce que l'on entendait par effectif de grève. En effet, les unités y sont quasiment toute l'année et il faut en plus s'arranger pour maintenir les activités, ce qui est bien éloigné de la loi qui préconise de ne faire que le strict minimum en cas de travail en effectif de grève !**

**La CGT rappelle à la Direction sa responsabilité puisqu'elle se doit de garantir la permanence et la continuité des soins. Pour autant, le problème de fond n'est pas l'effectif de grève mais bien le manque de personnels au sein de notre hôpital !**

Refus de la Direction de discuter des effectifs.

Devant le tollé, la Direction nous répond d'un ton acerbe qu'elle prendra les mesures qui s'imposent et ne passe même pas ce point au vote ... !

### **Projet Restauration CPN/ St Nicolas de Port :**

La Direction nous confirme que la décision a été prise de mutualiser les cuisines du CPN et de St Nicolas de Port courant juin 2015. La cuisine centrale sera affectée dans les locaux Cuisines du CPN mais de nombreux points sont encore à étudier dans le cadre du rapprochement des équipes et du passage sur St Nicolas de Port d'une liaison chaude à une liaison froide

### **Organisation du travail à l'USP / Coopération avec l'Administration Pénitentiaire**

La CFDT remettait ce point à l'ordre du jour en lien avec l'agression d'une collègue au centre pénitentiaire mais aussi en raison de l'absence d'écoute de la part de la Direction aux remarques formulées par les représentants des personnels.

**La CGT et la CFDT demandent à la Direction de garantir la sécurité des agents et de mettre en place les réunions demandées avec le CHU.**

La Direction répond que des réunions entre les 2 Directions des Soins seraient en cours.

Concernant la coopération avec l'A.P., la CFDT rappelle qu'à l'origine du projet, il y avait 31 surveillants de prévus. Aujourd'hui, il n'y en a plus que 22 avec de grosses inquiétudes pour les nuits.

### **Fermeture de lits à l'Unité 3 :**

La CGT interpelle la Direction à propos de la décision prise précipitamment le 31 octobre 2014 de fermer 3 lits sur l'Unité 3 avant la fin de l'année. Pour la Direction, il s'agit d'une déclinaison logique du projet de pôle qui s'oriente vers une fermeture de l'Unité 3 en juin 2016. L'objectif à terme est de mutualiser avec l'Unité 2 et le CH de St Nicolas de Port et d'axer sur le développement de l'activité ambulatoire.

**La CGT demande à ce que ce projet soit rapidement discuté avec les organisations syndicales car il va profondément affecter les usagers du Lunévillois et aura bien évidemment des répercussions sur les affectations des agents de l'Unité 3.**

## **Mobilité CPN / CH St Nicolas :**

La CGT demande à la Direction de clarifier les avis de vacances de poste établis pour de la mobilité vers le CH de St Nicolas de Port.

En effet, il ne faudrait pas que les candidats à la mobilité s'aperçoivent par la suite de l'impact sur leur déroulement de carrière (péréquation de note, ...) mais aussi sur leur prime et sur leurs congés (protocoles d'accords locaux différents !)

La Direction en convient et s'engage à attirer l'attention des agents lors des entrevues pour chaque poste vacant.

Toutefois, à court terme, il faut savoir que le G07 (secteur de psychiatrie de St Nicolas) risque d'être officiellement attribué au CPN (comme cela a été annoncé pour le G06)

## **Calcul reliquat de prime de service 2014 :**

La CGT interroge la Direction sur l'impact de la tenue tardive des CAPL pour révision de note 2014. En effet, ces dernières auront lieu le 29 janvier 2015, c'est-à-dire trop tard pour que les corrections puissent être opérées sur la paie de janvier qui accueille traditionnellement le solde de prime de service.

La Direction s'engage à procéder aux rectifications sur la paie de février si des révisions de note sont acceptées.

## **Effectifs CPN, balances horaires et mensualités de remplacement prévues en cette fin d'année :**

Devant les problèmes posés chaque hiver pour permettre aux agents d'être en effectifs suffisants et avoir droit à leurs congés, la CGT hausse le ton et demande à la Direction un point sur les balances horaires et sur les remplacements prévus.

La Direction répond qu'elle fera le bilan fin janvier 2015 : les agents apprécieront !!!

## **CAPL du 29 janvier 2015**

Cette année, les Commissions Administratives Paritaires Locales se réunissent tardivement pour examiner les révisions de note 2014 formulées par nos collègues.

Comme chaque année, la CGT du CPN appelle les agents à ne pas hésiter à contacter les représentants des personnels afin de s'assurer que leurs courriers de recours feront bien l'objet d'un examen en CAPL. En effet, cette instance n'examine que les dossiers que lui soumet la Direction et il serait regrettable que certaines demandes de révision soient « oubliées » ou « perdues ».

A ce jour, seulement 29 demandes de révision auraient été formulées, ce qui ne manque pas de nous étonner au vu des 1 400 agents que compte le CPN ...

C'est pourquoi la CGT rappelle qu'il est préférable au moment du recours d'en adresser une copie aux organisations syndicales.

Comme en 2014, la CGT a une nouvelle fois été alertée par des collègues du gel de la prime de service suite à maladie liée à la grossesse.

A cet effet, la CGT a saisi le Directeur et le Président des CAPL pour rappeler la circulaire du 8 juillet 2013 qui stipule expressément que les femmes n'ont pas à faire l'objet d'un gel de leur note ou de leur rémunération à l'occasion de leur grossesse.

Il faut croire que notre établissement est bien réticent à mettre en place les mesures d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pourtant imposée par la loi ....

## Atteindre la note de 25 au CPN : objectif inaccessible ?

Depuis sa mise en place, la CGT du CPN s'oppose fermement au système de notation au CPN, qui infantilise les agents, et milite pour l'octroi d'un réel 13<sup>ème</sup> mois de salaire pour tous.



Par ailleurs, les règles en vigueur au CPN, pour ladite note, qui prévoit un **système de paliers** avec une augmentation une année sur deux entre 23 et 24 et seulement une année sur trois entre 24 et 25, impliquent qu'un agent mette **20 ans pour passer d'une note de 23 à 25 !!!** La CGT du CPN œuvre depuis de nombreuses années pour obtenir une transparence totale sur les notes et notamment sur les conditions de promotion qui en découlent.

A cet effet, nous avons été récemment destinataires par la Direction d'un document indiquant la note moyenne par échelon et par grade au CPN.

A la lecture de ce document, on voit bien qu'au vu de la pyramide des âges et de la note moyenne des agents au dernier échelon de leur grade (agents les plus proches de la retraite), il s'avère qu'il sera impossible pour la quasi-totalité d'entre nous d'atteindre la note maximale de 25.

A titre d'exemple, les aides soignants ainsi que les infirmiers au dernier échelon du grade le plus élevé (donc les plus anciens d'entre nous), ont une note moyenne à 23,75, c'est-à-dire qu'ils doivent encore attendre 14 ans pour atteindre 25 !!!

**La CGT du CPN demande à nouveau la suppression des paliers de 23 à 25** pour permettre à tous les agents d'atteindre la note maximale, à l'image de certains professionnels de l'établissement (par ex : la note moyenne des cadres supérieurs se situe à 24,73...pourquoi ?)

**Se débattre chaque jour dans un contexte particulièrement difficile avec des manques de personnels, tenter d'assurer au mieux des prises en charges et un service public de qualité ne mérite-t-il pas plus de reconnaissance de la part de nos cadres notateurs ?**

La CGT vous invite à y réfléchir et à ne pas hésiter à contacter vos représentants aux CAPL pour de plus amples informations.



## Tarif des repas au self : nouvelle hausse

La CGT du CPN s'inquiète une nouvelle fois de l'augmentation vertigineuse du prix des repas au self comme annoncé dans la **note d'information 150/14 du 12 décembre 2014**.

**En effet, une importante hausse des tarifs, de l'ordre de 5% est à déplorer !**

Une nouvelle augmentation, qui vient s'ajouter à une baisse de nos salaires à travers l'augmentation des prélèvements cotisation retraite CNRACL !

La CGT du CPN s'inquiète de la baisse du pouvoir d'achat des agents du CPN, déjà confrontés, comme tout un chacun, à la traditionnelle hausse des prix du 1er janvier...

La Direction nous avait pourtant affirmé la main sur le cœur que la mise en place du système de paiement par carte professionnelle et la location des bornes de recharge n'auraient pas d'impact : nous sommes donc en droit de nous interroger car c'est déjà la **2ème hausse importante en 2 ans !!!**

La Direction du CPN serait bien avisée d'envisager un gel de l'augmentation des tarifs des repas pour neutraliser en partie le gel des salaires que les fonctionnaires subissent déjà depuis 2009 (et qui devrait perdurer jusqu'à 2017)

## Votre CGT en 2015

### Vos représentants CGT au CTE

#### Titulaires :

<b>BRIMONT</b>	Jacques	Infirmier ISGS	Unité 3
<b>MERLIN</b>	Florence	Aide Soignante	UPPA
<b>FLACHAT</b>	Emmanuel	Adjoint des Cadres	Services économiques
<b>ROUX</b>	Cédric	Infirmier	USP

#### Suppléants :

<b>DESBROSSES</b>	Audrey	Infirmier ISGS	Unité 3
<b>DEHAK</b>	Fouzya	Adjoint Administratif	Unité 2
<b>BACROIX</b>	Pascal	Cadre de Santé	Pédopsy Brabois
<b>HUSSON</b>	Laura	Infirmière ISGS	UPPA



### Vos représentants CGT aux CAPL

#### Commission Administrative Paritaire N°2 :

<b>BRIMONT</b>	Jacques	Infirmier ISGS	Unité 3
<b>BACROIX</b>	Pascal	Cadre de Santé	Pédopsy Brabois

#### Commission Administrative Paritaire N°5 :

<b>BESSAQUE</b>	Nadine	Infirmière	NBH (Unité C)
<b>JUPPONT</b>	Vanessa	Assistant Socio-Educ	NBH (Unité B)

#### Commission Administrative Paritaire N°8 :

<b>MERLIN</b>	Florence	Aide Soignante	UPPA
<b>RONZEI</b>	Lydia	Aide Soignante	UPPA

---

*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 16 396 visites et 51 185 pages parcourues. Faîtes passer le mot autour de vous !