



Bulletin d'Informations

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 34

MAI
JUIN
2015

Édito

L'hôpital Public est malade !
Ce diagnostic est partagé par beaucoup mais quel remède proposer quand les avis divergent ? La CGT plaide pour l'embauche de personnels, pour la fin de l'austérité budgétaire et l'abrogation des lois BACHELOT et TOURAINE
Pour d'autres, la réponse est simpliste : c'est la faute aux 35 heures !

Ainsi, M.HIRSCH, ancien ministre sarkoziste et directeur des hôpitaux parisiens, propose de supprimer des RTT aux fonctionnaires hospitaliers
Ainsi par un simple calcul arithmétique, ce seraient des milliers voire des millions d'heures qui seraient récupérées sans qu'il soit besoin d'embaucher !

Peu importent les conséquences sur la santé des professionnels qui ne donnaient pourtant pas l'impression de voler leurs repos compensateurs !
Quand la démagogie et la désinformation se conjuguent, il ne faut pas s'étonner de trouver sur leur route des professionnels et des organisations syndicales. déterminés
Et après ça, le gouvernement feint de déplorer le burn-out et érige la prévention contre les risques psychosociaux comme priorité nationale ?

Le secrétaire



RETRAIT DE LA LOI SANTÉ

LA SANTÉ N'EST PAS UNE
DEPENSE, MAIS UNE RICHESSE

WWW.SANTE.CGT.FR

**Menaces sur les 35 heures à l'hôpital,
Loi Santé qui accélère la privatisation de l'hôpital public et les
fusions d'établissements :
Toutes les raisons pour manifester le 25 juin 2015**

Chantage aux RTT P.2
Quand on reparle de la souffrance au travail à l'hôpital P.3 et 4

Pratiques à revoir P.5
Vos droits P. 6 et 7

Logique comptable P.8
Groupes de travail P.9
Dernières brèves P.10

En grève le 25 juin P.11
Infos CTE / CHSCT / CAPL P.12

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Vanessa JUPPONT, Laura HUSSON, 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

L'hôpital malade des 35 heures ?



Les médias en ont parlé brièvement (parfois avec inexactitude) : les 35 heures sont belles et bien en phase de remise en cause à l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris (AP-HP). Même si cela peut paraître des préoccupations éloignées pour bon nombre d'agents du CPN, cette tentative honteuse de redresser les finances des hôpitaux en supprimant les RTT des agents doit être regardée avec la plus grande attention. En effet, **l'AP-HP a toujours été de par sa taille un terrain d'expérimentation pour les politiques avant une mise en œuvre à plus grande échelle.**

En ligne de fond, il faut y voir une conséquence de la **politique d'austérité** de la Ministre de la Santé : 825 millions d'euros à économiser (soit l'équivalent de 22 000 postes) dont 25 millions en 2015 rien que pour l'AP-HP.

Dans ce cadre budgétaire contraint, le directeur de l'AP-HP, Monsieur HIRSCH (ancien ministre de M.SARKOZY) en profite pour imposer un odieux chantage aux agents : **« pour ne pas perdre 4 000 emplois à l'hôpital, il faut remettre en cause les 35 heures et supprimer des RTT »**

Raccourci facile et maintes fois entendu : les 35 heures ont coulé les hôpitaux !

Mensonge : à l'hôpital, les 35 heures ne sont malades que du manque d'effectifs et des suppressions d'emplois, des restructurations mais surtout de la non-compensation en effectifs suffisants lors du passage des 39 heures au 35 heures !

Rien qu'au CPN, il a manqué 60 à 80 postes !

Pourtant, le directeur de l'AP-HP a fait ses comptes. En faisant passer et en généralisant le temps de travail quotidien en 7 h 30 voire 7 h. Ainsi :

- **pour un passage de 7 h 36 à 7 h 30, un agent perd 3 RTT**
- **pour une généralisation en 7 h (imposée aux agents des services administratifs et logistiques), les agents perdent 18 RTT**

Transformé à l'échelle de l'AP-HP, ce savant calcul permet de récupérer **300 000 jours de repos soit l'équivalent de 1 500 postes à temps plein.**

D'autres dispositions sont également prévues :

- suppression dans les unités de soins de la comptabilisation du temps de repas en temps de travail,
- suppression de certains jours de congés spéciaux (événements familiaux, jours de congés locaux, ...)

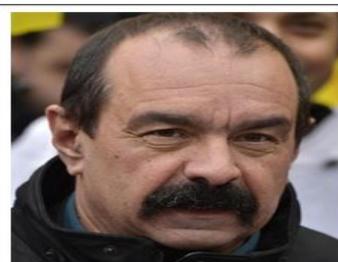
Tout est bon pour que les agents de la fonction publique hospitalière continuent à subir les affres de la politique de rigueur mise en place par le gouvernement.

Exit toute prise en compte de la souffrance des soignants qui en ont marre de servir de variables d'ajustement, marre de voir leurs conditions de travail et de prises en charge se dégrader, marre de sacrifier leurs congés et leur vie familiale (rappels, congés annulés, ...)

Ce qui se passe à l'AP-HP est dangereux pour les agents de tous les hôpitaux de France. Ne cédon pas et soutenons-les dans leur combat en participant notamment à la journée de grève du 25 juin pour dire notre ras-le-bol.

Dans un contexte où le taux de chômage continue d'augmenter dans notre pays, la CGT réclame une politique d'embauche ambitieuse dans notre secteur et une titularisation de tous les contractuels.

Et pourquoi pas un autre débat autour de la réduction du temps de travail ?



« La réduction du temps de travail en dessous des 35 heures est incontournable, un passage incontournable pour créer des emplois »

*Philippe Martinez
Secrétaire général de la CGT
05.02.2015 sur France Inter*

Risques psychosociaux au CPN : premiers résultats

Les 3 organisations syndicales viennent de recevoir de la part du service qualité les analyses statistiques des questionnaires RPS. (Risques Psycho-Sociaux)

Pour rappel, la **note d'information n°134/14** présentait ces questionnaires aux agents dans le cadre d'une démarche globale de protection de la santé et de la sécurité des professionnels et pour améliorer leurs conditions de travail. A l'issue de ce travail de recensement des réponses, un plan d'actions serait mis en place dans chaque unité ou service.

Cette démarche s'inscrivait dans l'esprit de l'accord national sur les RPS du 22 octobre 2013 signé par la CGT et la CFDT qui demandait aux employeurs d'établir un diagnostic en 2014 et d'élaborer un plan d'actions en 2015.

Que nous apprend le dépouillement des réponses reçues ?

Tout d'abord, sur **1500 questionnaires envoyés, seuls 703 agents ont répondu** : certains pourraient donc être tentés de dire que cela n'est pas forcément significatif.

Même s'il est malaisé de faire ici une présentation service par service et de livrer des données brutes qui stigmatiseraient plus qu'elles n'arrangeraient la situation, la CGT retire malgré tout des premiers résultats que le CPN est bel et bien touché par la souffrance au travail.

Certes, à divers degrés, selon que l'on est administratif ou soignant, en service d'entrée ou en CMP, ... mais le constat est quand même selon nous inquiétant !

Une réponse se doit donc d'être donnée en terme de prise en compte de ces indicateurs RPS.

La balle est donc dans le camp de l'employeur à qui incombe l'obligation de préserver la santé physique et mentale de ses agents.



Actuellement, la Direction réfléchit à la meilleure façon de communiquer les résultats aux agents (où, quand, comment ?)

A priori, une **première restitution est prévue pendant l'été via CPN Infos.**

Pour la CGT, il n'est pas question de procéder à une présentation du type « palmarès des services où il fait bon travailler » mais au contraire de mettre en place rapidement des actions d'amélioration pour lutter contre la souffrance au travail :

- en investiguant dans les services où ressortent des indicateurs significatifs,
- en faisant le lien avec les signalements ENNOV, les déclarations d'accidents, les alertes CHSCT, les informations du médecin et de la psychologue du travail, ...

Il est clair que la CGT n'attendait rien de cet énième questionnaire pour confirmer que des difficultés existent dans notre hôpital.

Pour un bref rappel historique, les questionnaires de la psychologue du travail en 2006/2007 et le rapport EMERGENCES de 2010 avaient déjà mis en avant les problèmes vécus par les agents en terme de souffrance au travail.

De plus, la CGT avait proposé la mise en place d'une cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail (votée à l'unanimité en CHSCT fin 2012) mais rejetée par la Direction !

Pour notre organisation syndicale, la problématique principale de ce blocage est liée au fait que dans notre pays (et au CPN), **aucun employeur n'est prêt aujourd'hui encore à accepter que l'organisation du travail puisse générer de la souffrance chez ses salariés**. L'employeur préfère renvoyer la balle dans le camp des problèmes de vivre-ensemble, de relations conflictuelles entre agents ou avec le cadre, de problèmes émotionnels et personnels, ...

De plus, comment croire à une réelle volonté de s'engager vers une amélioration des conditions de travail à l'heure où gouvernement et directions d'établissements mettent en place les plans d'austérité que l'on connaît : réduction des effectifs, remise en cause des 35 heures et des congés, non-revalorisation des salaires, fermeture de lits, de services voire d'hôpitaux, ...) ?

A ce titre, la CGT a été très attentive à la proposition de loi déposée par M.HAMON visant à faire reconnaître le burn-out comme maladie professionnelle. Espérons que le débat parlementaire ne la rejettera pas et mettra enfin l'employeur dans l'obligation de s'engager réellement dans une démarche de protection de ses salariés....

La CGT restera donc intransigeante pour que des mesures concrètes soient prises rapidement par notre Direction pour mieux protéger les agents.

N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT au CHSCT :

Sylvain BELUCHE - préparateur en pharmacie - Tél : 57-15

Cédric ROUX - infirmier USP - tél : 03-83-85-99-80

Emmanuel FLACHAT - adjoint des cadres services économiques - tél : 50-58

Fouzya CHAARIR - adjoint administratif Archives - tél : 57-17

Audrey DESBROSSES - infirmière Unité 3 - tél : 51-47

Laura HUSSON - infirmière UPPA - tél : 51-88

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

Entretien évaluation annuelle ; le grand n'importe quoi !

Le décret 2010-1153 du 29 septembre 2010 et l'instruction ministérielle du 12 janvier 2012 ont mis en place dans la fonction publique l'obligation annuelle d'un entretien évaluation portant sur les objectifs, les besoins de formation et les souhaits d'évolution des professionnels.

Cet entretien est soumis à un certain nombre de règles (légalles mais aussi rappelées dans la procédure interne CPN) parmi lesquelles figurent notamment :

- **un entretien uniquement par le supérieur hiérarchique direct (votre cadre de proximité),**
- **une convocation au moins 8 jours à l'avance pour préparer son entretien,**
- **un entretien dénué de jugement de valeur et devant se dérouler avec la plus grande empathie de la part de l'évaluateur, ...**

La CGT a eu l'occasion à de multiples reprises de rappeler ces règles à la Direction qui s'était engagée à y mettre bon ordre.

Pourtant cette année encore, les agents nous font remonter certains dysfonctionnements :

- entretien en binôme (cadre / cadre sup, cadre / médecin, ...)
- entretien parfois houleux débordant le cadre de la simple évaluation,
- convocation « au pied levé », ...

Pour la CGT, l'entretien évaluation doit rester un moment privilégié d'échanges constructifs entre l'évaluateur et l'évalué. Il ne doit pas se transformer en règlement de comptes ni en « tribunal » !

Par conséquent, la CGT appelle les agents qui auraient rencontré des difficultés à ne pas hésiter à les tracer en ajoutant leurs commentaires lors de la signature de leur entretien-évaluation sur le logiciel SYFADIS.

En outre, la CGT rappelle que la notation découlant de l'entretien, il est important

de ne pas négliger les voies de recours qui s'offrent aux agents : recours gracieux ou recours devant le Président des CAPL..

N'hésitez pas nous contacter pour plus d'infos.



Doublements de poste et règles à respecter :

Encore récemment, la Direction confrontée au manque d'effectifs sur l'ensemble du CPN, faisait effectuer au moins **2 doublements de postes courant mai 2015** : 1 sur Archambault et 1 sur l'Unité 3.

Ce procédé totalement contraire au droit du travail est justifié dans les hôpitaux sous couvert de la nécessaire continuité des soins et comme solution de dernier recours.

La CGT vous conseille pour que vous soyez couvert en cas de problème :

- avant de contraindre un agent à rester sur l'intégralité du poste suivant, l'encadrement et la Direction disposent de **2 heures réglementaires pour trouver une solution,**
- à l'issue de ce délai, si aucune solution n'est trouvée, **le directeur de garde** peut obliger le soignant concerné à rester en service. Il doit l'en informer personnellement au téléphone et le justifier par la suite par courrier,

- en aucun cas, un cadre du BPEAS (même confronté à des difficultés évidentes) ne peut se substituer à cette procédure. Il faut donc souvent **insister pour obtenir le directeur de garde au téléphone** et faire valoir ses droits.

La CGT insiste sur le fait que c'est uniquement par ce biais, que la Direction de l'hôpital sera considérée comme responsable et que vous serez protégé en cas d'incident pendant ce temps de travail supplémentaire illégal et dérogatoire.

La CGT vous invite dans tous les cas à ne pas vous laisser impressionner et à **ne pas hésiter à nous faire connaître tout doublement de poste qui vous serait demandé.**

Les doublements de poste ne sont pas une fatalité : embauchons à l'hôpital !

VOS DROITS



PACS : jours de congés exceptionnels

[La Circulaire FP n°2874 du 7 mai 2001](#) relative aux autorisations exceptionnelles d'absence et au PACS – Pacte Civil de Solidarité a indiqué qu'un agent de la fonction publique peut prétendre aux mêmes demandes d'autorisation spéciale d'absence que celles prévues pour les agents mariés par [l'instruction n° 7 du 23 mars 1950](#) relative aux congés annuels et aux autorisations exceptionnelles d'absence.

Ainsi, les agents publics peuvent bénéficier :

- à l'occasion d'un PACS, d'un maximum de 5 jours ouvrables
- en cas de décès ou de maladie très grave de la personne liée par un PACS, un maximum de 3 jours ouvrables, sous réserve de l'intérêt du service.

Votre demande est à formuler auprès de votre cadre de service si possible dans un délai proche de l'évènement.

Bénévolat dans le cadre d'une mission à l'étranger

Les personnels hospitaliers peuvent se porter volontaires pour exercer leur métier dans des pays en situation de crise ponctuelle ou ayant besoin d'aide humanitaire.

La réserve sanitaire :

L'établissement de préparation et de réponse aux urgences sanitaires (EPRUS) recherche des professionnels médicaux, paramédicaux et psychologues pour effectuer des missions de 6 semaines à l'étranger.

Ces personnes volontaires, sous réserve d'un accord de leur employeur, bénéficient d'une reconnaissance de leur engagement

comme temps de travail effectif, d'une prise en charge assurantielle, d'un remboursement intégral de leur absence à l'employeur, ... (renseignements sur www.eprus.fr / engagement@eprus.fr)

La participation à titre individuel :

L'arrêté du 14 janvier 2005 précise dans son article 4 que les personnels de la fonction publique hospitalière peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence de 15 jours maximum par période de 2 ans avec maintien automatique de leur rémunération sur cette période.

Dons de jours de repos à un agent dont l'enfant est malade

Le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permet à un agent public le don de jours de repos à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.

A l'image de ce qui avait cours dans le privé, un agent peut désormais donner à un autre agent dont l'enfant de moins de 20 ans est malade, handicapé ou victime d'un accident grave :

- tout ou partie de ses RTT annuels ou de son compte-épargne-temps (CET)
- une partie de ses congés annuels (il doit toutefois en conserver 20 pour lui)

L'agent qui en bénéficiera ne pourra pas prendre plus de 90 jours par enfant et par année civile.

La demande de l'agent qui souhaite bénéficier de ce don de jours de repos devra être formulée auprès de la DRH et être accompagnée d'une attestation médicale spécifiant la nécessité de rester au chevet de l'enfant.

Pour la CGT, cet appel à la solidarité entre agents est certes louable mais à l'heure où les 35 heures commencent à être remis en cause par certains employeurs, force est de constater que le législateur s'est bien abstenu d'étendre les jours enfant malade ou de créer un nouveau droit à congé spécifique ... !

VOS DROITS



Maladie et maintien du salaire

Lorsqu'un agent de la fonction publique hospitalière se trouve en arrêt-maladie, il est rémunéré à **plein traitement pendant les 8 premiers mois** :

- **Rémunération par l'hôpital à 100 % les 3 premiers mois,**
- **Les 5 mois suivants, rémunération à 50 % du traitement de base par l'hôpital + 50 % par le CGOS.**

Il n'y a donc aucune perte de salaire pendant ce laps de temps !

Toutefois, **si le congé-maladie devait se poursuivre, l'agent sera alors convoqué devant la commission de réforme qui statuera sur l'imputabilité ou non de cette absence.**

3 cas se présentent alors :

- si le congé-maladie se poursuit, il se transforme alors en congé longue maladie puis en congé longue durée,
- si une reprise de l'activité est prononcée, elle pourra avoir lieu avec ou sans aménagement,
- sinon dans le pire des cas, la commission peut prononcer une inaptitude totale et définitive à toute fonction au sein de la fonction publique.

En cas de congé longue maladie, l'établissement continue à verser à l'agent 50 % de son salaire pour une durée de 7 mois. Si vous êtes adhérent à la MNH, vous percevrez alors un complément de 30 à 35 % en fonction de la formule de mutuelle souscrite.

Pour plus de renseignements, contactez votre syndicat CGT au 51-93 ou le bureau du personnel.

Communication de l'arrêt de travail à la DRH

Dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie, **tout agent doit désormais adresser un certificat médical à son employeur dans les 48 heures**, sous peine d'être sanctionné.

Attention toutefois, **le volet n°1 mentionne les motifs médicaux justifiant l'arrêt et ne doit en aucun cas être transmis à la DRH !**

Ce point de droit vient d'ailleurs d'être rappelé dans la note d'information N°054/15 du 12 mai 2015.

Les motifs médicaux doivent cependant être évoqués si vous êtes convoqués devant un médecin agréé envoyé par l'Administration ou lors de votre visite à la médecine du travail.

N'oubliez pas également que vous avez la possibilité de prendre contact pendant votre arrêt avec le médecin du travail afin de préparer votre retour en service. Le service de santé au travail pourra répondre à vos interrogations et examiner au besoin les dispositifs à mettre en place (restrictions, aménagements de poste, ...)

Contractuels : attention aux primes remises en cause

Même si le Ministère ne revient pas sur la jurisprudence du Conseil d'Etat refusant la prime de service aux agents contractuels, **une instruction N°DGOS/RH4/2015/108 du 2 avril 2015 vient préciser le régime indemnitaire applicable.**

Suite à la remise en cause par quelques Chambres Régionales des Comptes de certaines primes versées aux contractuels au motif qu'elles ne sont pas prévues par la loi, le Ministère précise que **tout contrat conclu auparavant sur ces bases erronées ne**

pourra donner lieu à diminution de la rémunération de l'agent. Il incombe à l'employeur de revoir le montant global de la rémunération versée afin de maintenir le niveau du salaire antérieur du contractuel.

Le texte liste les primes et indemnités légalement prévues pour les agents contractuels comme par ex: la prise en charge par l'employeur des frais de transport en commun, la GIPA ...N'hésitez pas à prendre contact avec la CGT ou à vous faire accompagner si votre contrat est revu

Logique comptable à l'hôpital et restructurations

La CGT vous a précédemment alerté sur les dangers qui se profilent à la lecture de certaines dispositions de la Loi Santé de Marisol TOURAINE : fusions d'hôpitaux et de certains services notamment (fonctions support)
La loi TOURAINE ne vient que confirmer la précédente loi BACHELOT qui avait créé les communautés hospitalières de territoire.

Pour la CGT, la politique menée est claire : en s'appuyant sur les Agences Régionales de Santé, le gouvernement demande une baisse du coût des soins (peu importe les sous-effectifs chroniques, le gel des salaires, le burn-out, ...) en imposant sur un territoire un seul gros hôpital spécialisé dans une discipline. En somme, l'établissement le plus gros attire les spécialités les plus rentables, les établissements périphériques récupérant les autres. Ainsi, la politique d'établissement se détache peu à peu des besoins de la population sous la pression budgétaire et les orientations imposées par les Agences Régionales de Santé.

La loi TOURAINE va encore plus loin en encourageant le recours au secteur privé pour participer aux prises en charge sur un territoire donné. Les hôpitaux publics se voient ainsi contraints et forcés de

« négocier » ce que le privé prendra en charge et c'est bien là le danger.

De nombreux exemples d'application de cette politique de santé ont démontré que ces « partages de clientèle » favorisaient largement le privé !

Par exemple, dans l'ancien bassin minier, la clinique de la Générale de Santé à Rouvroy a développé un de ces fameux partenariats avec le CH de Lens (formations communes, échanges de compétences et de savoir, ...) sur le domaine de la cardiologie. Aujourd'hui, le privé a une activité en cardiologie plus importante que l'hôpital public et a drainé la plupart des patients avec toutes les conséquences que cela implique en terme d'avenir pour les emplois publics, ...

Autre exemple, à Valenciennes, la polyclinique privée opère, empoche de la Sécu la plus grosse partie de la facture et renvoie le patient vers le secteur public pour les soins de suite ! En clair, le privé ne veut surtout pas des hospitalisations longues ou compliquées (ex : les grands brûlés)

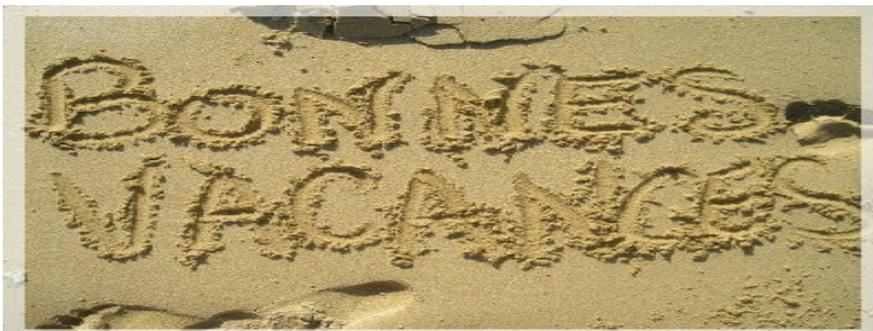
Ces exemples ont de quoi nous éclairer sur les conséquences du « partenariat » mis en place par le CPN avec la future clinique privée de psychiatrie du Tolois. Restons vigilants et combatifs !

Conseil de lecture estivale

Sur le même thème, la CGT vous conseille l'ouvrage de Philippe BATIFOULIER « Capital Santé – quand le patient devient client » paru aux éditions La Découverte.

L'auteur y décrit un système d'assurance maladie en pleine débâcle, une privatisation galopante et un renoncement aux soins d'une partie de la population.

Il y explique également avec justesse comment le patient fréquentant l'hôpital public rencontre la souffrance des personnels soignants qui face à la folie managériale et au manque d'effectif, finissent par s'accuser eux-mêmes de maltraitance involontaire. Comment s'étonner alors que la santé aigüise l'appétit des cliniques privées, des assurances complémentaires et de l'industrie pharmaceutique ?



Fauteuils des veilleurs de nuit : les plaisanteries les plus courtes ...

La Direction du CPN nous a récemment fait une bonne blague, nous voulons la partager avec vous.

Le 26 novembre 2013, dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, la CGT demandait en CHSCT d'engager une réflexion pour améliorer la qualité des transats de nuit pour le personnel soignant. En effet, il avait été constaté auparavant que bon nombre d'entre eux étaient si défectueux et inconfortables qu'ils engendraient de nombreuses plaintes et arrêts (lombalgies, ...)

Après avoir constitué un groupe de travail sur ce sujet, la Direction avait convenu que divers fauteuils seraient mis à l'essai dans un service.

Le résultat ???

Après un seul test jugé peu concluant, la Direction a racheté de nouveaux transats strictement identiques à ceux incriminés antérieurement et mis au rebut pour destruction !

Un peu de « rigologie » ne peut pas faire de mal, alors soignants et soignantes, réjouissez vous et positivisez sur vos douleurs musculaires,

elles ne seront bientôt plus qu'un mauvais souvenir !!!!

Pour revenir à plus de sérieux, la CGT revendique depuis plus d'un an d'autres solutions :

- la mise en place d'un fauteuil de type 24/24 avec repose-pied pour une position d'attente plus confortable ainsi que d'un fauteuil de relaxation voire d'un lit d'appoint pour une position de repos allongé
- l'ouverture d'un débat lancé dernièrement par le médecin du travail qui plaidait pour le bienfait des micro-siestes – débat urgent pour enfin avancer et rompre avec la maxime rabâchée sans cesse par la Direction « les agents de nuit ne sont pas payés pour dormir ! »

Au-delà du choix du matériel, il s'agit avant tout d'obtenir une réelle position de la Direction de l'Organisation des Soins sur la question du travail de nuit, de son impact sur la santé et de la garantie a minima des conditions de travail des personnels. A chacun de prendre ses responsabilités sinon le mécontentement n'est pas prêt de se tarir.

Nouveaux lits chambres d'isolement : laborieux et pas sans risque

Depuis juin 2011, la Direction a mis en place un groupe de travail sur le thème « chambre de protection et de soins intensifs – modélisation » qui a rapidement mis en exergue une problématique soulevée par les soignants concernant la non-adéquation des lits d'isolement en place dans notre hôpital.

S'en sont suivis de nombreuses réunions, son lot de « fausses pistes » (matelas mousse avec revêtement spécial de la société CUMBRIA à plus de 3 000 € pièce, lits de prison, ...) pour finalement aboutir à l'idée de réaliser un cahier des charges avec certains membres soignants choisis dans les unités de soins en vue de lancer un appel d'offres.

Fin 2013, la Direction achetait unilatéralement pour plus de 10 000 € une dizaine de lits MATIFAS et les déployait sans aucun test ni démonstration préalable auprès des soignants, provoquant un tollé dans les unités de soins qui pointaient rapidement le côté trop bas, les problèmes d'attaches pour les contentions, le risque TMS, ...

La Direction décidait alors en décembre 2014 de réaliser un prototype en modifiant un lit MATIFAS pour l'adapter aux attentes des agents.

La CGT pointait immédiatement le risque sécurité. En effet, les équipements utilisés dans les services de soins se doivent de répondre a minima aux normes NF et sont soumis à des tests auprès de laboratoires d'essai qui autorisent les mises sur le marché. La CGT craint notamment pour la sécurité et la responsabilité de nos agents par exemple si une soudure réalisée en interne venait à casser sur une des pattes, qu'un patient se blessait ou s'en servait comme arme. C'est sur ce point que la CGT (seule présente à la réunion du 21/04/2015) a clairement demandé à la Direction de se positionner en en prenant toute la responsabilité mais aussi en associant largement les soignants aux démonstrations du futur lit. Des tests sur un prototype de lits seront réalisés du 22 au 26 juin 2015 sur l'Unité BONVOL. Vous pouvez y assister.

Dernières brèves



Bionettoyage : vers une amélioration ?

Depuis de nombreuses années, la CGT plaide pour la fin de la privatisation du ménage et le retour à des ASH fonction publique.

En 2014, malgré une nouvelle fin de non-recevoir de la Direction, la CGT avait toutefois réussi à imposer une amélioration du cahier des charges soumis aux entreprises privées candidates au marché, notamment :

- clarification service par service des missions et des moyens affectés par l'entreprise pour réaliser les tâches,
- mise en place d'une charte sociale obligeant l'entreprise retenue à mieux protéger ses salariés et à les former + demande de retour au CHSCT du CPN sous la forme d'indicateurs de suivi, ...

L'entreprise ELIOR se voyant confier le nouveau marché 2015-2018, plusieurs réunions de travail ont eu lieu avec la Direction pour affiner nos demandes.

Lors de la réunion du 12 mai 2015, la CGT a pu saluer la position de la Direction qui n'a pas hésité à réaffirmer à la direction d'ELIOR son obligation de transparence en matière sociale comme exigée dans le cahier des charges du marché.

Ainsi, **ELIOR doit s'engager à remettre avant la fin juin un plan d'actions (formations, sécurité, réduction des TMS, stabilisation de l'emploi CDI / CDD, contrats aidés, ...)**

Un gros travail reste cependant encore à faire autour de l'adéquation entre ce qui est demandé par le CPN et ce que ELIOR met réellement comme moyens humains en face pour atteindre son obligation de résultat (à savoir des locaux propres !)

La CGT attend donc plus d'information sur les fiches de postes et rappelle qu'en matière d'hygiène des locaux hospitaliers et pour 3 millions d'euros par an, le CPN a de quoi se montrer exigeant !

La CGT du CPN travaille en lien étroit avec le syndicat départemental de la propreté CGT pour faire converger nos revendications : hygiène des locaux hospitaliers et amélioration des conditions de travail des salariés du nettoyage.

Reste maintenant à laisser la parole à chacun d'entre vous pour nous faire remonter votre ressenti, vos souhaits d'amélioration, ... en matière de bionettoyage !

Merci à toutes et à tous pour votre participation.

Pas de cafétéria cet été ... mais des rondes de police

La cafeteria des patients du CPN serait devenue un obscur repère pour le trafic et la consommation de produits stupéfiants.

Pour enrayer ce phénomène aussi dangereux qu'illégal pour les patients et leur famille, la Direction du CPN a choisi de prendre des mesures draconiennes : une **fermeture pure et simple de la cafétéria de juin à septembre 2015 et la mise en place de maraudes des forces de l'ordre** (cf note de service 006-2015 du 1er juin 2015)

Quatre ans plus tôt, la Direction s'extasiait pourtant devant les cafétérias des autres hôpitaux et avait de grands projets pour moderniser notre petite cafét' :

- des travaux a hauteur de 100 000 euros,
- une piste d'implantation d'un partenaire privé type Relay,

- une permanence effectuée par des soignants bénévoles et hors temps de travail.

La CGT était intervenue à l'époque pour affirmer l'importance de créer un lieu d'accueil digne de ce nom mais pas question de réaliser des travaux pour faire venir le privé. La CGT exigeait que les personnels de la cafétéria soient des agents de la fonction publique payés sur leur temps de travail. Probablement heurtée, la Direction avait reculé et finalement choisi de délocaliser la cafétéria dans un ancien garage.

Aujourd'hui quelles réponses allons nous donner aux familles visitant leurs proches et désireux de les accompagner à l'extérieur ? Aller au bistrot le plus proche ? Quelles réponses apporte-t-on aux problèmes de toxicomanie et quelles prises en charge ?

Tous en grève le 25 juin 2015 !

Travailleurs sociaux : tous dans la rue le 25 juin

Depuis des années, les syndicats CGT font le constat d'un désengagement de la puissance publique dans les financements des missions du travail social (Conseils généraux, Etat, Sécurité Sociale, ...)

Dans notre région, les conséquences se font déjà ressentir dans tous les secteurs du travail social :

- **dégradation permanente des conditions de travail : augmentation générale des accidents de travail, des risques psychosociaux, burn-out, usure et fatigue professionnelle,**
- **perte de sens de nos missions : paradoxe entre la commande publique et les moyens donnés pour remplir nos missions. Difficultés d'appliquer la loi pour répondre aux exigences de nos métiers dans la prise en charge et l'accompagnement de nos usagers,**
- **déqualification du travail social : projet de refondation des métiers et des diplômes au rabais (abandon de la reconnaissance au niveau licence, disparition des diplômes d'état existants au profit d'un diplôme unique de travailleur social en 2 ans avec une 3ème année optionnelle qui orienterait le cursus vers de l'ingénierie sociale et/ou de la coordination d'équipe...)**
- **menaces sur les garanties collectives de nos métiers à la fois dans les conventions collectives du privé et dans la fonction publique.**

C'est dans ce contexte difficile que la CGT appelle tous les salariés du travail social à la mobilisation pour la défense du travail social qui aura lieu le jeudi 25 juin à l'occasion du « mariage » des fédérations employeurs de la CC66 et aussi à l'occasion de la présentation du projet de « réingénierie des diplômes du travail social » à la Commission Paritaire Nationale.

Exprimons notre refus de toutes réformes des diplômes et classifications de nos métiers qui n'ont pas été concertées avec les acteurs concernés, exprimons notre volonté de préserver une logique de métier dont l'un des aspects est la forte qualification pour l'accompagnement direct auprès des publics, exprimons la nécessité de reconnaître et consolider les dimensions cliniques dans tous les métiers de la relation et du lien social qui respectent les temporalités particulières, s'appuyant sur des pratiques renouvelées et des dynamiques individuelles et collectives !

Le 25 juin n'est qu'un point de départ du processus de mobilisation de tous les salariés de l'action sociale.

Réhabilitons nos Valeurs du Travail Social face aux restrictions budgétaires, à la marchandisation du social et au démantèlement de nos missions de service public.

TOUS EN GREVE LE 25 JUIN POUR LA DEFENSE DE NOS METIERS

Rassemblement prévu à METZ à 14 h 15 Place St Thiébaut (transfert en bus organisé par l'USD CGT sur réservation téléphonique - départ à 13 h 15 de Nancy)

Personnels de la santé également en grève le 25 juin



- Contre le projet de loi Santé
- Contre les restructurations d'établissement, l
- Contre les fermetures de lits et les suppressions de postes,
- Contre la remise en cause de nos RTT,
- Contre le gel de nos salaires et de nos carrières,
- Contre l'absence de reconnaissance de la part de nos directions et de nos tutelles

La CGT du CPN vous accueillera dans ses locaux le matin afin de préparer une motion à l'attention du directeur de l'Agence Régionale de Santé et de la Ministre de la Santé

TROP C'EST TROP !

Actualités des instances

Vous pouvez retrouver l'intégralité des comptes-rendus des instances CHSCT et CTE sur notre site internet www.lacgtducpn.com

Comité Technique d'Etablissement du 26 mai 2015

Rapport annuel d'exécution des actions de formation 2014

Au delà du bilan financier, la CGT demande à nouveau la mise en place d'une analyse de la satisfaction des stagiaires ainsi que des améliorations (information des agents, accueil, convocations, réservation des salles, meilleur lien avec les plannings;...)

VOTE POUR (CFDT – FO) / Abstention (CGT)

Mobilité des professionnels dans les unités de soins

Suite aux demandes de la CGT et de la CFDT lors des réunions préparatoires au projet social, la Direction nous présente une procédure et une grille d'évaluation pour permettre une plus grande lisibilité dans l'examen des candidatures reçues pour postes vacants.

La CGT s'en félicite mais demande quelques améliorations à la marge

Report au prochain CTE du 23 juin 2015

Droits à congés d'été (question CGT)

La CGT réaffirme que légalement les agents ont droit à 3 semaines minimum de congés d'été et à 31 jours consécutifs maximum. Cette information doit être relayée auprès de certains

membres de l'encadrement qui, confrontés au manque d'effectifs, accordent seulement 2 semaines de congés.

Situation à l'USP suite à réunion CHU/CPN du 12 mai 2015 (question CGT)

La CGT souligne notamment la problématique de distribution par les agents du CPN de la méthadone et des traitements adossés, en toute illégalité et ce depuis novembre 2014.

La Direction confirme que légalement les agents CPN sont fondés à accepter uniquement la distribution de la méthadone.

Prise en charge des frais d'affranchissement MNH/CGOS (question CGT)

Ces dernières années, les frais postaux à la charge des agents ne cessent d'augmenter : dossier annuel d'ouverture des droits CGOS, billetterie, feuilles maladies à envoyer désormais à la MNH par la Poste, ...

La CGT demande donc que dans le cadre de la politique sociale au CPN, la Direction prenne en charge les envois des courriers MNH/CGOS.

Le Directeur refuse tout net au motif que « les agents ne sont pas à 1 ou 2 timbres près ! »

CHSCT du 16/06/2015 :

La CGT a demandé à l'ordre du jour :

- améliorations autour des fauteuils veilleurs de nuit et des lits chambre d'isolement
- Hygiène des locaux à la Crèche (puces)
- Souffrance au travail sur BONVOL et CMP TOUL IJ : réponses apportées

CTE du 23/06/2015 :

La CGT interpelle la Direction sur :

- les tableaux d'effectifs et les mensualités de remplacement accordées par service
- Politique de l'établissement en matière de déplacements professionnels

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

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 19 204 visites et 57 907 pages parcourues. Faîtes passer le mot autour de vous !