

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 42

JANVIER
FEVRIER
2017

Édito

L'année 2016 n'a pas été un grand cru !
La CGT aspire comme vous à du changement dans un contexte social particulièrement pesant dans notre pays mais aussi dans notre hôpital.

La CGT entend peser à tous les niveaux et appelle à se mobiliser à ses côtés !

Non aux propositions des candidats à l'élection présidentielle qui souhaitent détruire notre modèle social et souhaitent plus de cliniques privées,

Non aux suppressions de postes et fermetures de structures,

Non au GHT, aux fusions et mutualisations de services,

Non à la dégradation de nos conditions de travail et à l'orientation que nos dirigeants tentent de nous imposer sur la prise en charge des patients,

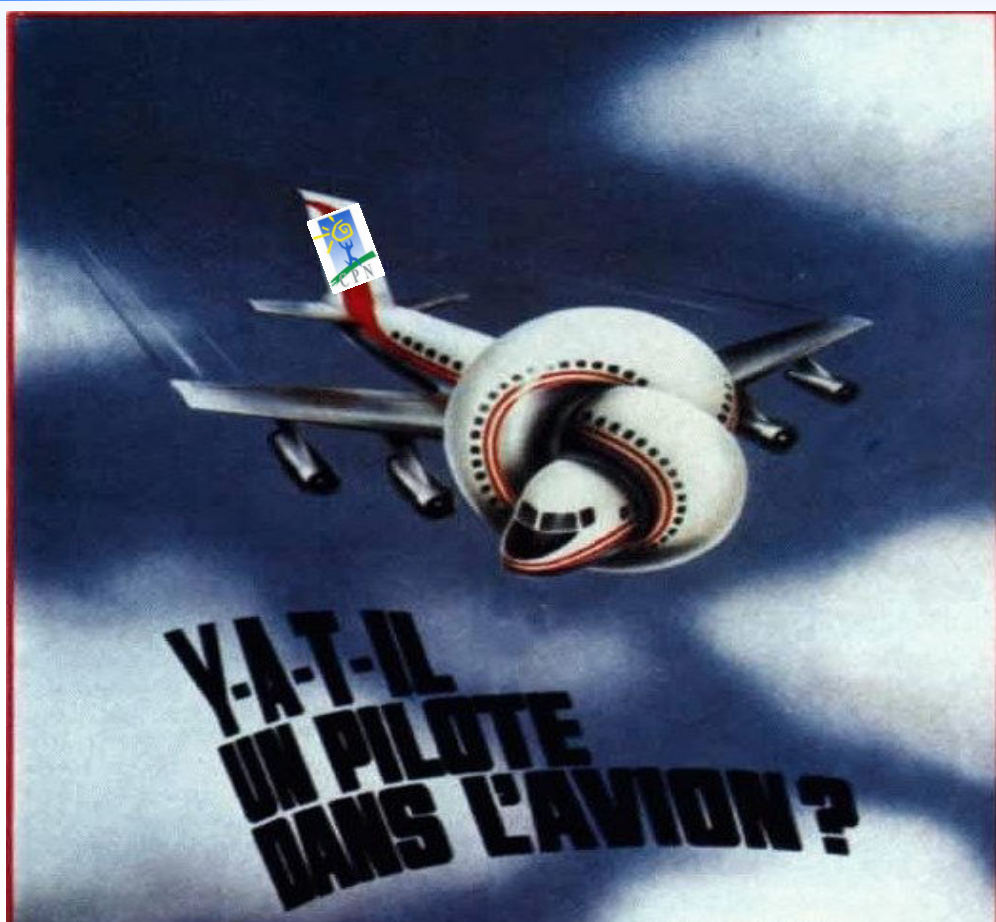
Non à cette gestion déshumanisée et comptable qui érige l'austérité comme seule solution !

Au CPN, nous condamnons l'absence de dialogue, les manipulations, les pressions, les discriminations, les silences de la Direction quand elle est mise face à ses responsabilités et confrontée à la détresse des personnels !

Notre engagement pour 2017 est plus que jamais de continuer à se rebeller contre l'ordre établi, de dénoncer et proposer d'autres solutions, de redonner confiance aux agents dans leur capacité à faire changer les choses et de reprendre enfin la main !

Bonne année, bonne santé, bonnes luttes !

Le secrétaire



**Agence Régionale de Santé, GHT, direction d'établissement :
qui aujourd'hui tient les rênes de notre hôpital ?**

C'est qui le patron ?	P.2	Nouveautés 2017	P.5
Nos vœux	P.3	Dossiers gênants	P.6 et 7
La CGT poursuit la lutte	P.4	Vos droits	P.8 et 9

Politique sociale et CGOS P.10

Les collectifs CGT P.11

Dernières brèves P.12

Coin des instances P.13 à 15

RDV le 7 mars P.16

Sylvain BELUCHE, Jacques BRIMONT, Audrey DESBROSSES, Emmanuel FLACHAT, Florence MERLIN, Cédric ROUX, Amélie DRIGET et Vanessa JUPPONT 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

Cacophonie dans les hautes sphères à l'Hôpital Public

En dépit du satisfecit de notre Ministre de la Santé sur la situation des hôpitaux dans notre pays, il est certain que la réalité de terrain est bien différente.

N'en déplaise à nos organismes de tutelles et grands directeurs, force est de constater que les réformes et réorganisations dans notre secteur ont créé un certain flou (voulu ?) autour de la notion de pouvoir décisionnaire.

Pour preuve, les représentants des personnels sont régulièrement confrontés à des directions qui au mieux sèchent par rapport aux questions qui leur sont posées en instance soit au pire nous renvoient vers les chefs de pôles, l'ARS ou le directeur du CHRU de Nancy (chef de notre groupement hospitalier de territoire dit GHT 7)

Dans ce flou artistique, il est donc normal que la CGT pose la question : y a-t-il un pilote dans l'avion ?

Quand on voit le désastre se profiler, la non-réponse aux interpellations concrètes sur la détérioration des conditions de travail et de prise en charge, il ne faudrait pas chercher à noyer le poisson comme certains le font en ce moment !

La CGT a bien compris qu'à l'origine du malheur se trouve la politique d'austérité menée par les gouvernements successifs (notamment loi HPST et loi Santé) mais cela relève quand même du rôle des directeurs de piloter et de gérer, non ?

Alors pourquoi un tel malaise ?

Pourquoi le silence voire le mutisme prennent-ils le pas sur le dialogue et la concertation ?

Y aurait-il des choses à cacher ?

Les personnels et leurs représentants ont en effet de quoi s'inquiéter quand on voit se profiler l'avenir (GHT, mutualisation de services, mutations d'agents, suppressions de postes et de lits) et que rien n'est transparent du côté de nos dirigeants.

C'est une des raisons qui a poussé la CGT à revendiquer notamment à l'occasion de la grève du 26 janvier 2017 et à pousser jusque devant la Direction du CHRU de NANCY pour demander des comptes à notre futur patron !

Et côté ARS, est-ce vraiment sérieux quand on lit dans la presse vosgienne, une interview de notre ancien directeur de l'ARS (M.D'HARCOURT) qui se félicite à la fois de son bilan mais aussi de s'être séparé des directeurs qui résistaient !?

Par qui est-il remplacé ? Par un nouveau directeur, M.LANNELONGUE, qui une fois googlisé laisse apparaître dans les résultats de nombreux articles sur le procès en cours contre lui pour harcèlement moral contre un directeur d'hôpital !

Comment s'étonner alors que les directeurs d'établissements n'osent plus rien dire, eux qui sont notés et sanctionnés par l'ARS ?

Ne nous y trompons pas, la CGT ne cherche pas à atténuer la responsabilité de nos dirigeants. D'autant qu'ils vont bénéficier d'une nouvelle prime de 450 € par mois ... !

Quand on entend plusieurs fois dans la bouche de notre directeur lors de la cérémonie des vœux qu'il faut avoir confiance et ne pas chercher à résister à tout prix au changement, la CGT ne peut qu'être vent debout !

Quand on lit les beaux articles dans l'Est Républicain sur PHILIA et le même jour, le signalement de maltraitance sur l'Unité E, il y a de quoi s'interroger sur ce changement qui va soi-disant vers le mieux ! Quoi qu'il en soit la CGT ne désarmera pas et n'aura de cesse de questionner et d'interpeller tous nos dirigeants pour revendiquer de meilleures conditions de travail et continuer à pratiquer des prises en charge dignes de ce nom.

Ayons confiance en nous, en notre capacité à nous indigner, à nous mobiliser pour refuser l'inacceptable !

Voilà notre message en ce début d'année !



Merci Monsieur le Directeur pour vos bons vœux ...

De ces derniers, nous retiendrons bien des choses et nous sentons portés par un souffle nouveau ô combien porteur d'espoir.

Nous voilà tous réjouis du bilan 2016 et des perspectives 2017 que vous argumentez dans vos propos.

En effet, que dire du courage dont vous faites preuve face aux pressions de l'ARS, du ministère de la santé et contre cette politique néolibérale du soin quitte à assumer avec une certaine complaisance la destruction progressive de l'offre de soins ?

Le bilan 2016 en est une preuve que vous ne manquez pas de souligner mais qui se doit d'être complété :

- **fermeture de lits qui accompagne l'intégration du pôle de St Nicolas-de-Port (G07) qui nous rappelle ce qui s'est déjà passé lors de l'intégration du G06;**
- **fermeture d'une structure ambulatoire (Arc en Ciel) qui soignait plus de 120 patients dont on ne sait ce qu'ils deviennent, au profit d'une unité Acti'v qui peine à fonctionner malgré un budget des plus confortables ;.**
- **destruction de l'équipe de l'USP du centre pénitentiaire de Maxéville qui avait osé dénoncer leurs conditions de travail et les dysfonctionnements de la psychiatrie pénitentiaire;**
- **maltraitance institutionnelle grandissante qui s'appuie sur des méthodes managériales des plus destructrices pour la santé du personnel (Même la psychologue du travail a jeté l'éponge !);**
- **transfert sournois du soin en ambulatoire (fer de lance du précédent projet médical d'établissement), et même au profit de l'associatif qui s'installe avec aisance et non sans agressivité (dans le Toulinois notamment) puis bientôt l'arrivée du soin privé en psychiatrie (cliniques privées de Toul et Thionville);**
- **gestion toujours plus stricte des finances qui à permis à l'ARS de reprendre un million d'euros au CPN qui souffre pourtant d'un manque flagrant de lits et de personnels ;**
- **défiance et répression de plus en plus marquée à l'égard de certains représentants du personnel qui n'effectuent pourtant qu'un noble travail qui consiste à protéger le service public, à défendre les agents et à informer,**

Au vu de tout cela, il est finalement difficile d'avoir confiance en l'avenir, **les premiers signes ne l'encouragent pas :**

- **mise en place des GHT sans aucune lisibilité et sans aucune concertation avec les salariés (ni leurs syndicats) qui vont subir une baisse des effectifs et une mobilité imposée pour aller travailler (dans un premier temps, les services administratifs et techniques) ;**
- **nomination d'un nouveau Directeur de l'ARS connu des tribunaux pour des faits présumés de harcèlement moral (ça se lit sur Google !);**
- **« tatchérisation » de notre système de soins qui exclut les plus démunis, destruction à peine dissimulée de notre sécurité sociale pourtant reconnue de tous comme un bien précieux de démocratie,**

La seule chose sur laquelle nous pouvons avoir confiance, c'est qu'au regard de tout cela vous restez fidèle à vos idées qui suivent les orientations politiques de notre pays pour le secteur de la santé.

N'oubliez pas Monsieur le Directeur que vous êtes vous aussi agent du service public, que vous avez été et serez encore un jour un patient ... !

Quoi qu'il en soit et quoi qu'il en coûte, la CGT restera mobilisée pour faire obstacle à ces menaces qui planent sur notre Hôpital Public !

Bonne année à vous aussi, Monsieur le Directeur !

Pour une autre politique de santé ...

Dans les suites de la mobilisation du 8 novembre 2016 contre la loi Santé, les organisations syndicales CGT des établissements membres du GHT 7 appelaient à la grève le 26 janvier 2017;



Délégation CGT dans la cour d'Honneur de l'Hôpital Central

Nancy, le 26 janvier 2017

Jeudi 26 janvier 2017, date anniversaire de la loi Santé, les syndicats CGT des établissements du GHT 7 avaient décidé de déposer un préavis de grève et de demander une rencontre auprès de la Direction du CHRU de Nancy (patron de notre GHT) Une délégation d'une trentaine de militants CGT représentant l'ensemble des établissements membres du GHT 7 a été reçue par le DRH et le secrétaire général du CHRU.

La presse (France 3, Est Républicain, Magnum), également présente, a été informée de nos craintes et de nos revendications.

La CGT a entre autres fait remonté que les GHT se mettaient en place sans concertation avec les représentants des personnels alors que de nombreux projets de restructuration et de mutualisation de services se discutent en ce moment entre chefs d'établissement. Par exemple, les services administratifs, informatiques et techniques sont d'ores et déjà dans le collimateur (DIM, Service Informatique, Service Achats, Admissions, Formation, ...) Les conséquences pour les personnels en termes de mobilité, de mutation, de répercussion sur leur santé et sur leur vie familiale ne semblent pas faire l'objet de l'attention requise de la part des directeurs.

Pourtant, l'exemple de Lorquin qui a vu ses services administratifs fusionner avec Jury-les-Metz devrait attirer l'attention. Aujourd'hui, les collègues administratifs de Lorquin sont obligés de travailler à mi-temps dans les 2 établissements ce qui entraînent des déplacements de 90 kms entre leurs lieux de travail ! A terme, ces agents qui n'ont rien demandé et construit leur vie (maison aux alentours de Lorquin) vont être intégrés sur Jury-les-Metz ! Conséquences : le temps de trajet ne sera plus comptabilisé en temps de travail !

De cela, la CGT ne veut pas en entendre parler dans le GHT 7 et milite encore une fois pour l'abrogation de la loi Santé. Ces GHT sont des outils de casse de l'emploi et de l'hôpital public. La Direction du CHRU s'est voulue rassurante sans rassurer pour autant ni convaincre réellement.

Le fossé entre la réalité du terrain et leur vision technocratique du soin se creuse encore plus. Une conférence territoriale de dialogue social (nom barbare pour dire pseudo CTE du GHT) composée de directeurs et de représentants syndicaux est prévue le 8 février ! Nous y reviendrons ultérieurement.

La CGT invite tous les professionnels (soignants, administratifs, techniques ou médico-techniques) à se mobiliser massivement le 7 mars 2017 et à poursuivre la lutte contre cette politique de santé. C'est maintenant plus que jamais qu'il faut s'inviter au débat pour que la Santé soit au coeur de la campagne présidentielle !

Ce qui attend les fonctionnaires en 2017

Comme vous le savez, nous arrivons en fin de quinquennat, les élections présidentielles approchent mais pour autant, le gouvernement continue de « penser » aux fonctionnaires. Petit florilège des mesures effectives et de celles en attente d'ici avril prochain :

- **2ème revalorisation du point d'indice (+0,6 % en février);**
- **Reclassements PPCR qui se poursuivent (nouvelles grilles indiciaires);**
- **Nouveaux ratios d'avancement de grade;**
- **Circulaire ministérielle rappelant que les fonctionnaires doivent travailler plus (1607 heures annuelles);**
- **Circulaire sur l'égalité professionnelle hommes femmes (télétravail, égalité salariale, représentation paritaire dans les instances et jurys, évolution de carrière identique aux hommes, ...);**
- **Mise en place des groupes de travail et instances qui plancheront à la mutualisation des fonctions supports (achats, DIM, formation, écoles, ...) au 1er janvier 2018;**
- **Revalorisation des salaires des directeurs (prime d'exercice territorial, ...) pour tenir compte de leur engagement dans la mise en oeuvre des GHT;**
- **La parution d'un décret favorisant la mise à disposition et l'affectation des personnels des fonctions supports vers l'établissement support (pour notre cas, le CHRU de NANCY);**
- **Une mission et un observatoire national confiés à Edouard COUTY sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique hospitalière (suite au mal-être des personnels et aux suicides d'infirmiers l'été dernier);**
- **Un groupe de travail ministériel sur la psychiatrie mais sans aucun représentant des personnels;**
- **Un compte personnel de formation en lieu et place du DIF;**
- **Une formation obligatoire de tous les fonctionnaires à la laïcité, ...**

Au vu des programmes politiques annoncés par les différents candidats à la présidentielle, la CGT reste convaincue qu'il faut faire irruption dans le débat public.

Il faut imposer ce que l'on attend, nous agents de terrain, des politiques en matière de santé publique et de protection sociale.

La CGT vous parlait précédemment des propositions des candidats de droite.

Aujourd'hui, nous avons un candidat issu des primaires de gauche, Benoît HAMON, soi-disant candidat PS mais aussi ancien dissident !?.

Les dernières déclarations qu'il a pu faire et la lecture de son programme pour la Santé ne semblent pas remettre profondément en cause la loi Santé et les GHT.

C'est par contre, le premier candidat à évoquer les besoins de la psychiatrie en termes de budgets supplémentaires.

La CGT invite tous les agents de la fonction publique hospitalière à investir pleinement les prochains mouvements de grève et les rassemblements (par exemple, le 7 mars prochain) La médiatisation et le nombre d'agents qui revendiquent sont encore à ce jour, de puissants leviers pour que les politiques prennent enfin conscience de nos attentes et les intègrent dans leur programme !

Ne nous laissons pas aller au défaitisme, surtout en ce moment, mais n'attendons pas non plus des politiques un profond changement si la rue ne se fait pas entendre !

Avec la CGT, on ne lâche rien !

La Direction aux abonnés absents pendant combien de temps encore ?

Il y a quelque temps, la CGT irritait la Direction en faisant remarquer que ces derniers temps, il était bien difficile de pouvoir rencontrer ladite Direction que ce soit pour des urgences (ex : droit d'alerte sur la situation à la MAS, ...) mais aussi que de nombreux dossiers restaient en attente de traitement (valable quelle que soit l'organisation syndicale à l'origine de la demande)

La réponse obtenue était : « faux, il y a toujours quelqu'un de disponible et nous nous engageons à toujours vous répondre ! »

Cette question de la CGT n'avait rien de tendancieux et reflétait une situation prévisible pour une équipe de direction qui doit régler les affaires courantes sur le CPN mais aussi faire des déplacements réguliers sur Ravenel et préparer le futur GHT avec les autres établissements ... ! Mais, que nenni, on vous dit qu'il n'y a pas de problème ... ! Pourtant, la CGT si souvent critiquée pour son obstination forcenée à toujours s'opposer, sait aussi interpellier pour proposer de nouvelles mesures en faveur des agents et des patients. Petit florilège non-exhaustif :

Formation continue au CPN (courrier du 27 janvier 2017)

« Depuis plusieurs années, la CGT attend la systématisation des questionnaires de retour des agents partis en formation comme un outil nous permettant enfin au-delà du seul angle budgétaire et de réajuster les contenus pédagogiques le cas échéant.

La CGT a proposé à la Direction lors du CTE du 29 mars 2016 :

- *que le DIF ne soit pas refusé au motif que l'agent n'est pas allé en formation réglementaire obligatoire,*
- *le passage d'un formateur OMEGA au sein des équipes déjà formées pour rebriefer et éventuellement réactualiser les connaissances,*
- *de différencier les formations incendie en fonction du profil métier (administratif /*

Protection des agents victimes de violence (courrier du 20 janvier 2017)

« Monsieur le Directeur,

Suite à l'agression de 2 collègues aides-soignants CPN par la famille d'un patient, survenue le dimanche 15 janvier 2017 dans les locaux du S.A.U. de l'Hôpital Central, la Direction du CPN nous a tenu informés de l'accompagnement des victimes pour un éventuel dépôt de plainte.

Par mail du 17 janvier 2017, Mme CREUSAT-COMMENVILLE nous fait savoir « qu'aucun des 2 personnels agressés n'a souhaité porter

technique / soignant) et de la notion de contact avec les patients ou pas,

- *de conventionner avec la SNCF et/ou une chaîne d'hôtel pour obtenir des tarifs préférentiels pour nos formations,*
- *d'aller au-delà des 60 € réglementaires pour toute nuit d'hôtel et/ou de permettre la fongibilité avec l'indemnisation de 15 € pour les repas qui n'est pas toujours utilisée,*
- *de mieux faire connaître la possibilité d'avance de frais,*
- *de voir pour que les réservations soient effectuées par le service de la formation continue quand il s'agit de formations institutionnelles ou demandées par le service,*
- *de prendre en compte le temps de trajet lorsque les formations ont lieu en dehors de NANCY et non pas une simple comptabilisation en 7 h de travail. »*

plainte par crainte de représailles par la famille. »

Comme la CGT vous l'a encore rappelé lors du CHSCT du 27 septembre 2016, l'article L4121-1 du Code du Travail fait obligation à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement.

A ce titre, plusieurs mesures vous ont été rappelées par le Ministère de la Santé, l'ONVS et la FHF (cf fiche points clés d'une politique de sécurité en établissements de soins déjà transmise) à savoir :

- entretenir des liens avec le Procureur de la République et développer la constitution de partie civile par l'établissement ;
- **se constituer partie civile dès qu'un personnel est victime d'atteintes aux personnes. Un temps d'absence du service du personnel victime suffit à justifier le préjudice direct pour l'établissement ;**
- élaborer et signer un protocole Santé - Police - Justice et le réviser annuellement.

Par conséquent, nous ne comprenons toujours pas la démarche entreprise par la Direction.

Autant, le fait que des agents ne souhaitent pas porter plainte à titre individuel peut se comprendre, autant le fait que la Direction n'agisse pas auprès du Procureur de la République pour dénoncer ces agressions est pour nous intolérable et incompréhensible.

Le rapport annuel 2015 de l'ONVS explique que les établissements ont eux-mêmes déposé 665 plaintes et 47 mains courantes, ce qui démontre bien qu'il est tout à fait possible pour un hôpital de porter plainte en cas d'agression d'un de ses agents.

La CGT vous demande donc de protéger les agents en effectuant les démarches nécessaires et en vous constituant partie civile dans cette affaire. Cette affaire est d'autant plus grave que des injures à caractère raciste ont été proférées par la famille à l'encontre d'une des professionnels.

D'autre part, il apparaît dans l'affaire évoquée que dès le lendemain, les agents victimes avaient repris leur poste sans avoir été vus par le médecin du travail alors qu'ils étaient très traumatisés. Il leur a été proposé un accompagnement par la Cellule Qualité Gestion des Risques pour déposer plainte mais à aucun moment, la question de leur capacité à reprendre leur poste n'a été médicalement évaluée. Aujourd'hui, ces agents sont certes en arrêt et l'ont déclaré en accident de service mais il serait intéressant à l'avenir de rappeler

- des mesures de bon sens comme :
 - le retrait immédiat de l'agent de la situation à risque ;
 - le raccompagnement de l'agent à son domicile si besoin (y compris par taxi) ;
 - un accompagnement vers la médecine du travail le jour même ou dès le lendemain ;
 - un relais entre le cadre du BPEAS et le cadre de l'unité d'affectation de l'agent, ...

Nous avons donc des efforts à faire dans la matière. **C'est pourquoi, la CGT réitère sa demande que soit retravaillé le protocole de prise en charge des agents victimes de violence, actuellement en vigueur au CPN et qu'une campagne de sensibilisation soit faite auprès des agents.**

Enfin, nous trouvons particulièrement déplacées les réponses apportées aux signalements de violence sur ENNOV (EI 2017-0030 du 15 janvier 2017 et VI2017-0008 du 16 janvier 2017) : « la Direction et les responsables médicaux sont tout à fait attentifs à cette situation. La Direction doit rencontrer la famille la semaine prochaine afin de leur apporter des éléments de réponse »

Il ne s'agit pas d'apporter des réponses uniquement sous l'angle de la médiation avec la famille et de laisser de côté la souffrance des agents victimes d'agression sur leur lieu de travail. Ce type de réponse de la Direction n'a rien à faire dans ces ENNOV et ne peut aucun cas rassurer les agents en cas de dépôt de plainte si on laisse entendre qu'on fait passer la famille avant le professionnel victime. **Pour la CGT, il est impératif qu'au-delà du contentieux engagé par la famille en lien avec la prise en charge de leur proche, la Direction rappelle qu'il est inadmissible que des agents soient frappés et insultés dans le cadre de leurs missions.** Serait-il possible également que parmi les personnes ressources mentionnées sur ENNOV, les coordonnées de Mme BOURBON - psychologue du travail soient supprimées dans la mesure où ce poste est vacant depuis sa démission début janvier ?

D'autres courriers (RPS, gestion des plannings, ...) sont à retrouver sur notre site internet

VOS DROITS



Infractions routières, du changement

La loi du 18 novembre 2016 fait désormais obligation aux chefs d'établissement de dénoncer auprès des autorités le conducteur qui commet une infraction avec un véhicule de service.

Par note de service n°026/2016 du 23 janvier 2017, la Direction du CPN s'est empressée de rappeler que les carnets de bord des véhicules du pool auto devaient impérativement être renseignés faute de quoi la personne détentrice des clés du véhicules aux dates et heures de commission de l'infraction sera présumée en être l'auteur.

La CGT remarque à cette occasion que la Direction du CPN est très prompte pour exiger le respect de cette règle-ci alors qu'elle met par exemple nettement moins d'empressement pour respecter la loi sur le gel de la note pour les femmes enceintes ou pour faire respecter l'exercice du droit de grève.

D'autre part, nous ne pouvons que regretter au passage ce qui avait été négocié à l'époque en CTE avec la Direction et qui consistait à dire que pour les infractions commises avec les véhicules de service, le conducteur n'était pas dénoncé mais devait fournir un timbre fiscal à l'employeur qui l'envoyait à la Police. Avantage à l'époque : pas de perte de points !

Désormais, travailler risque de vous coûter cher : amende, perte de points, ...

L'extension prévisible des kilomètres parcourus à titre professionnel dans le ressort géographique du GHT accentuera encore le risque de se faire sanctionner.

La disparition depuis plusieurs années du permis blanc (autorisation de conduire uniquement pour votre exercice professionnel) n'arrange rien non plus.

Gare à vous !

Assistance juridique et protection fonctionnelle

Un nouveau décret paru le 28 janvier 2017 précise les modalités de mise en œuvre de la protection fonctionnelle pour les agents publics.

La protection fonctionnelle est un dispositif permettant aux agents publics, victimes d'infraction à l'occasion ou en raison de leurs fonctions, d'obtenir l'aide de l'administration à travers notamment une assistance juridique.

Ce décret est maintenant étendu aux contractuels et aux PH.

L'agent doit adresser une demande écrite de prise en charge à l'administration et communiquer le nom de l'avocat qu'il a choisi et les frais exposés (convention d'honoraires)

Le plus simple pour l'agent est que l'administration conclue une convention avec l'avocat de sorte à ce que les factures soient réglées directement par l'administration.

Trop souvent, au CPN, la Direction se contente d'orienter l'agent pour l'accompagner à Lobau pour porter plainte mais jamais, elle ne lui propose ou lui rappelle la possibilité de mettre en œuvre la protection fonctionnelle et l'assistance juridique qui va avec.

Vous saurez maintenant que la loi vous le permet !

VOS DROITS



PPCR : nouvelles grilles indiciaires et règles de reclassement

Chacun a pu constater que les bulletins de paie ces derniers mois évoluaient entre les revalorisations indiciaires de juillet 2016 et de février 2017 mais aussi en raison de l'application du PPCR (transferts points - primes, reclassements, ...)

La CGT a mis à disposition sur son site internet les nouvelles grilles de salaires 2017 (www.lacgtducpn.com)

La CGT diffuse actuellement des livrets explicatifs et peut vous en transmettre sur demande (nous contacter au 51-93 ou par mail sur cgt@cpn-laxou.com)

Vos représentants siégeant aux CAPL sont également disponibles pour vous éclairer et vous expliquer les conséquences par rapport à votre situation individuelle.

N'hésitez pas à nous contacter !

Gel de la note : période minimale de présence de l'agent au sein du service

La CGT du CPN dénonce le gel de la note pour les agents présents moins de 6 mois en service.

Au-delà même de la situation des femmes enceintes qui s'est soldée par une lutte victorieuse pour la CGT et qui a conduit à un dégel de leur note, les discriminations continuent et le CPN continue à les appliquer sans se remettre en question.

Le défenseur des droits dans sa décision de mai 2016, a, en effet rappelé l'illégalité d'une note de service ou procédure (comme celle appliquée au CPN) qui demande 6 mois de présence minimale pour bénéficier de la notation.

Au CPN, rappelons que la note est gelée.

Plusieurs jugements du Conseil d'Etat de mars 2012 et août 2013 ont en effet estimé qu'une règle qui conditionnait la notation d'un fonctionnaire à une période minimale de présence revêtait un caractère discriminatoire. La jurisprudence a même considéré qu'un agent présent 2 ou 3 mois avait le droit d'être noté.

La CGT du CPN a donc interpellé la Direction pour qu'elle mette fin à cette pratique discriminante et a décidé de mettre ce point à l'ordre du jour du prochain CTE.

La CGT demande à ce que les agents qui ont travaillé, même que quelques semaines sur l'année de référence pour la notation, bénéficient comme les autres d'un quart de point !

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

Politique sociale au CPN et prestations CGOS

Politique sociale et rapport annuel de l'assistante sociale du personnel (courrier du 13 janvier 2017) :

« Monsieur le Directeur,

Comme la CGT a déjà eu l'occasion de vous le dire lors des instances (CTE du 4 octobre 2016) mais aussi auparavant lors de l'élaboration du projet social, nous restons disponibles pour travailler, en lien avec l'assistante sociale du personnel, à l'amélioration de la politique sociale au sein de notre établissement.

Le contexte d'incertitude économique et la crise que traverse toujours notre pays ne sont pas sans conséquence sur la situation de certains collègues.

Pour preuve, le dernier rapport de l'assistante sociale du personnel annexé au bilan social 2015 faisait état d'une hausse des demandes d'accompagnement et d'aide face à la précarisation des situations personnelles.

La Direction du CPN nous a très souvent

répondu que le CGOS était aidant en la matière mais les dernières décisions prises en conseil d'administration fin 2016 montrent qu'en raison de la baisse des cotisations perçues des établissements, une certaine politique de rigueur et d'austérité semble devoir s'installer durablement côté prestations CGOS. Aujourd'hui, il nous paraît donc essentiel de revoir ce que l'établissement aurait de son côté comme possibilité (en complément du CGOS) et ce que peut proposer l'ASE du personnel.

La CGT du CPN vous demande donc de pouvoir travailler avec vous autour d'une réunion réunissant le Directeur des Ressources Humaines, le Médecin du Travail, l'assistante sociale du personnel et des représentants syndicaux.

D'autre part, la CGT souhaite que dorénavant, à chaque présentation du bilan social devant les instances, l'assistante sociale du personnel et le médecin du travail puissent bénéficier d'un temps dédié à l'explication de leur rapport annuel. »

Le CGOS en pleine cure d'austérité

Douche froide lors du dernier conseil d'administration du CGOS, au niveau national :

- **baisse de la prestation maladie versée par le CGOS (Celle-ci passera de 47,5% à 45% du salaire dès le 1er janvier 2017 et de 33% à 31,25% pour les mères de familles de 3 enfants et plus),**
- **suppression de la prestation mariage et du coupon sport,**
- **baisse de la prestation « Etude-Education »,**
- **baisse de moitié des vacances sociales qui profitaient aux plus bas coefficients familiaux,**
- **baisse de la prestation décès de 673€ à 163€,**
- **baisse des prestations « Naissance » et « Handicap »,**
- **diminution des participations à « Escale vacances », culture et loisirs et renseignements juridiques.**

Les raisons invoquées par les directeurs : le CGOS ne dispose plus des marges de manœuvre financière nécessaires notamment du fait de la hausse des prestations sociales à verser (maladies, aides non-remboursables, ...)

Pour la CGT, les vraies causes, ce sont la situation catastrophique des hôpitaux due aux différentes réformes subies ces dernières décennies, des conditions de travail à la limite du supportable dans certains services, l'allongement des carrières due aux réformes des retraites, un management de plus en plus inhumain... qui ont fait augmenter les arrêts maladie de plus de 3 mois de plus de 5% par an depuis 2010. Dans la même période, les restructurations hospitalières ont fait diminuer les contributions du CGOS.

N'hésitez pas à nous contacter (la CGT préside cette année la délégation CGOS Lorraine)

Le coin des collectifs de la CGT du CPN

Travail social : NON à la destruction des diplômes et à la standardisation

Le projet de ré-architecture des formations est en route, le 8 septembre dernier, la commission professionnelle consultative a finalisé la dernière réunion visant à élaborer une proposition de ré-architecture de nos diplômes. Il se profile des formations réformées et appauvries, laissant moins de place aux sciences humaines et aux spécificités historiques de nos professions... A nous les mêmes savoir-faire, les mêmes méthodes, les mêmes façons de traiter les problèmes au quotidien.

Sans compter que parmi les mesures envisagées, nous retrouvons :

- le recours au bénévolat pour diminuer les coûts ;
 - le renforcement des fonctions du contrôle social à travers une remise en cause du secret professionnel ou du fichage des populations via le dossier social unique informatisé ;
- la soumission des services sociaux aux seules logiques de réduction des moyens, des effectifs et de la marchandisation de l'aide et de l'action sociale.

De nouvelles grilles de salaires vont probablement faire leur apparition du fait des nouveaux diplômes avec un passage au rabais en catégorie A pour les professionnels du service public, notamment dans un contexte de pénurie financière.

RESTONS MOBILISES, ENSEMBLE pour converger autour de revendications communes telles que

- abandon du projet de réingénierie de l'ensemble des métiers du social ;
- revalorisation statutaire et salarial pour l'ensemble des diplômés ;
- un véritable déroulement de carrière en catégorie A ;
- des politiques sociales à hauteur des besoins de la population ; quels que soient leur lieu d'habitation ;
- des moyens humains en personnel dans l'ensemble des établissements ;
- l'arrêt de l'expérimentation des contrats à impact social

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter la **référente du collectif CGT ASE du CPN – Vanessa JUPPONT au 84-09.**

Psychologues : pétition à faire circuler

Au premier janvier 2017, les grilles de salaire (PPCR) sont publiées, elles ne constituent pas le rattrapage nécessaire du fait du décrochage salarial accumulé depuis 1991, et ne correspondent pas à notre niveau de formation et de responsabilité.

De plus, elles ne s'appliquent pas aux contractuels qui représentent 60% des psychologues de la FPH et FPT.

Pour information, au 1er février, le SMIC mensuel brut est de 1480,27€, à la même date, le salaire brut psychologue est de 1794,83€, soit 314€ de différence pour 5 années d'études universitaires minimum.

La CGT va porter prochainement cette pétition au ministère de la Fonction publique, nous avons dépassé les 7000 signataires, soit plus de 50% de l'effectif des psychologues de la FPH et de la FPT.

Continuez de faire signer et de diffuser cette pétition, notamment auprès des étudiants en psychologie : <http://www.sante.cgt.fr/Revalorisation-du-traitement-des>

Autres collectifs de la CGT :

- **collectif régional CGT psy : référents CPN (Audrey DESBROSSES, Cédric ROUX et Jacques BRIMONT)**
- **Collectif CGT GHT 7 : référents CPN (Sylvain BELUCHE et Emmanuel FLACHAT)**

Dernières brèves !!!



Externalisation du courrier : quel désastre !

Comme la CGT vous le relatait dans son compte-rendu du CTE du 4 octobre 2016, la Direction a fait le choix depuis juin 2016 de confier l'affranchissement du courrier à un prestataire extérieur.

Les 3 organisations syndicales étaient unanimes pour déplorer de nombreux dysfonctionnements :

- certains courriers n'arrivent pas ou avec 10 jours de retard !
- d'autres adressés aux patients mais qui ne peuvent pas être remis à leur destinataire (adresse inconnue ou erreur) sont même ouverts par le prestataire et renvoyés au service de soins émetteur : bravo la confidentialité !

Face aux retards de courriers, aux erreurs imputables au prestataire, la CGT demande encore une fois à la Direction de prendre ses responsabilités dans cette affaire et de renoncer à privatiser ce travail qui relève clairement des missions d'un vaguemestre, agent titulaire de la fonction publique.

On connaît tous les ravages des externalisations de prestations (ELIOR, ...) où la maîtrise échappe souvent à la Direction et où le patient en bout de chaîne est le grand perdant !

A l'heure des projets de fusion, de mutualisation et de restructurations de services dans le cadre du GHT qui vont mettre bon nombre de collègues administratifs et techniques en grande précarité sur leur poste de travail, la CGT plaide pour conserver au sein du service public un nombre de postes suffisants pour permettre le cas échéant d'éventuelles reconversions ou l'accès à des travailleurs en postes aménagés.

Le service courrier doit faire partie des services à conserver en interne, c'est notre conviction !

Menaces sur la crèche

La CGT vous l'annonçait l'année dernière : la Direction envisage de passer la crèche en gestion soit privée soit associative.

Dans ce cadre, les professionnels risquent de se retrouver mis à disposition d'un opérateur extérieur, les conditions de travail et d'accueil se détériorer et les prix s'envoler.

Beaucoup ont cru que cette annonce sortait de l'esprit tordu des méchants cégétistes du CPN, toujours prompts à faire beaucoup de bruit pour rien ! (si, si, on l'a entendu)

La Direction se voulait rassurante : aucun risque pour l'emploi, pas de risque d'envolée des tarifs. Il ne s'agissait que de confier la gestion à des personnes plus compétentes et plus appropriées ! Un hôpital ne saurait le gérer aussi bien qu'un opérateur spécialisé.

Pourtant, aujourd'hui, la Direction refuse de stagiariser des agents contractuels car la crèche va changer de gestionnaire !

Coïncidence ou préparation d'un avenir plus sombre que prévu ?



La CGT reste vigilante et fera tout pour s'opposer à l'externalisation de la crèche.

La crèche doit rester dans le giron de l'hôpital comme cela a toujours été le cas !

La CGT se tient bien entendu à la disposition des personnels concernés.

Actualités des instances

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

CHSCT extraordinaire du 22 décembre 2016 sur la situation à la MAS



Le 16 décembre 2016, les représentants CGT, FO et CFDT au CHSCT ont adressé un droit d'alerte sur les risques psychosociaux et la santé de l'équipe de la MAS.

La Direction s'explique s'être rapprochée de l'encadrement de la MAS et ne peut que reconnaître les difficultés actuelles (notamment les doubléments de postes et les balances horaires pouvant atteindre pour certaines 165 heures à fin novembre 2016 !) La Direction propose d'attendre l'arrivée du nouveau directeur de la MAS le 2 janvier 2017 pour se pencher sur l'organisation du travail et le projet de service. La Direction confirme notre demande de diligenter une enquête paritaire Direction / organisations syndicales.

Les représentants du CHSCT ont recentré les débats autour de la notion de danger grave et imminent demandant des mesures correctrices immédiates avant tout déclenchement d'enquête sur janvier - février prochain.

A ce titre, la CGT a rappelé que certaines mesures de bon sens pourraient être appliquées. Ainsi, le fonctionnement en sous-effectif devrait de fait conduire l'encadrement à limiter certaines activités (équit'aide, balnéo, ...) et se recentrer sur le strict nécessaire (c'est-à-dire hygiène, alimentation, sécurité des personnes et des matériels) Or, quelques ENNOV sur décembre traduisent malheureusement un fonctionnement qui met en danger les agents et les résidents faute de personnel suffisant (exemple : 1 agent seul 4 heures avec 12 résidents, un accompagnement seul sur l'extérieur, ...)

La CGT a demandé à la Direction dans l'immédiat :

- de confirmer le nombre exact de vacataires qui seront affectés à la MAS en cette fin

d'année,

- de permettre aux agents de prendre leurs congés et de pouvoir régulariser leurs balances horaires dès début 2017 (pour ne pas reporter ce problème indéfiniment et générer encore plus de fatigue ... !),
- de voir ce qu'il était possible de faire budgétairement pour réembaucher du personnel ou payer ces reliquats d'heures (estimées à environ 5 000 heures soit 3,5 ETP selon la Direction !),
- de recourir dans la mesure du possible au pool de suppléance du BPEAS,
- de travailler minimum avec un effectif de 12 agents;
- d'assumer temporairement la direction et le management laissés vacant sur la MAS, ...

Dans un second temps, l'idée d'une enquête CHSCT est retenue avec une composition arrêtée comme suit :

- 1 représentant CHSCT par organisation syndicale
- le DRH ou son représentant
- le Directeur des Soins ou son représentant
- le nouveau Directeur de la MAS
- le Médecin du Travail

Cette enquête aura comme objectif de réaliser un diagnostic partagé de la situation sur la MAS et de proposer des mesures correctrices cohérentes sur le long terme.

Les représentants des personnels au CHSCT invitent les agents de la MAS à continuer à rédiger régulièrement des ENNOV et exiger un écrit pour toute demande de doublement de poste. Dès ce jour, les syndicats conseillent aux agents d'assurer uniquement les tâches en lien avec les effectifs minimum (c'est-à-dire hygiène, alimentation, sécurité des personnes et des matériels)

Point sur la situation à la MAS à ce jour :

Le 27 janvier 2017, les organisations syndicales CGT et CFDT ont adressé un nouveau préavis de grève pour couvrir les agents de la MAS sur la période du 1er au 28 février 2017.

Cette reconduction de la grève lancée en janvier à l'appel de CGT - CFDT - FO vise à renouveler notre appel à l'attention de la Direction et de l'ARS pour que tous les remplacements nécessaires soient mis en place, que tous les agents puissent récupérer leurs heures supplémentaires et souffler mais surtout pour que la question d'une augmentation du budget de fonctionnement de la MAS soit enfin évoquée.



Lors de la réunion du 25 janvier 2017, les représentants des personnels ont pu entendre les efforts consentis par la Direction en termes de recrutement de contractuels et de paiement de certaines heures supplémentaires.

Néanmoins, la situation reste critique avec :

- une balance horaire à fin janvier 2017 à 2 300 heures supplémentaires (reliquat 2016),
- 2 agents en CLM - CLD reconnus définitivement inapte à la fonction d'AS / AMP,
- un effectif total qui tourne à 46-47 ETP au lieu de 53.

Pour la CGT et la CFDT, il est nécessaire de réajuster le budget de fonctionnement de la MAS pour tenir compte de l'évolution du service depuis son ouverture il y a plus de 15 ans.

Le budget actuel est insuffisant : la lourdeur des prises en charge a évolué, les professionnels et les résidents vieillissent, ...

La CGT et la CFDT ont donc d'ores et déjà contacté l'ARS pour programmer une réunion sur cette question primordiale.

Concernant l'organisation et les conditions de travail, **les représentants des personnels au CHSCT CGT - CFDT - FO présents lors de la réunion du 25 janvier 2017 ont dû batailler ferme pour qu'une enquête CHSCT puisse se structurer et se mettre en place : composition de la délégation, périmètre de l'investigation, ... rien ne trouvait grâce aux yeux de la Direction qui a même tenté de nous intégrer dans une conduite de projets avec le nouveau directeur de la MAS !**

Un consensus a quand même pu être trouvé grâce au médecin du travail et on se dirige vers un accompagnement de l'INRS pour déployer cette enquête ô combien nécessaire (et validée en CHSCT !)

La balle est maintenant dans le camp de la Direction du CPN ... !

L'ARS nous a répondu par mail qu'elle était disponible pour rencontrer la CGT, la CFDT et la Direction de la MAS afin d'évoquer les problématiques et le financement de la structure par l'enveloppe médico-sociale.

Reste à obtenir une date mais surtout du concret pour le bien-être des résidents et l'amélioration durable des conditions de travail des agents de la MAS....

CHSCT extraordinaire du 17 janvier 2017 sur l'incendie à l'Unité F



Le 8 janvier 2017, un incendie est survenu sur l'Unité F aux alentours de 4h30 du matin. L'intervention rapide du personnel des unités E et F, des agents de sécurité du CPN et du cadre du BPEAS a permis d'éviter le pire. Cependant, des dégâts importants ont été causés aux locaux ce qui a donné lieu à une ré-affectation provisoire des patients et des personnels.

Le 10 janvier, les représentants CGT au CHSCT ont demandé la tenue de ce CHSCT extraordinaire afin d'obtenir des éléments complémentaires sur les points suivants :

- les circonstances du sinistre ;
- les suites apportées à court terme en matière de locaux, d'affectation provisoire des personnels, de circuits logistiques (restauration, médicaments, ...), d'effectif minimum par unité où des lits ont été réarmés, ... ;
- le devenir à long terme de l'unité F (date de réouverture, projet, ...)
- quelles solutions à l'avenir pour que le CPN réponde mieux à un sinistre ou à un éventuel Plan Blanc (unité spécifique dédiée pour accueil d'urgence, autres locaux potentiellement réouvrables, ex : Bonfils, Prisme unité orange,...) ?

En début de séance le 17 janvier 2017, les représentants des personnels au CHSCT ont tenu à remercier les professionnels soignants, la Sécurité et le cadre du BPEAS qui sont intervenus avec calme et professionnalisme face à ce sinistre inattendu.

Lors de ce CHSCT, la CGT a demandé à la Direction :

- l'organisation rapide d'une visite des locaux sinistrés pour les membres du CHSCT ;
- une information régulière sur ce dossier (avancées par rapport à l'assurance, travaux, affectation des personnels de l'Unité F) ;
- que les professionnels ne soient pas utilisés comme variables d'ajustement pour combler les manques d'effectifs à gauche ou à droite (ex : MAS, ...)
- qu'aucune sanction ou mesure de rétorsion ne soit prise à l'encontre des agents (le fait

que le feu a pris dans des chariots de linge dans le couloir est lié à un défaut d'organisation du travail et à un défaut d'infrastructure, à savoir des locaux linges parfois absents ou inadaptés) ;

- que la Direction s'engage à rouvrir l'Unité F dès que possible et que cet incident ne serve pas de prétexte pour fermer le service ou partir sur un nouveau projet (22 lits ont pu être réaffectés rapidement sans qu'a priori, cela ne pose de problème dans l'établissement : curieux, non !?);
- qu'une unité soit désormais réservée en première intention au CPN pour tout sinistre de ce type ou événement grave (déclenchement Plan Blanc, lits supplémentaires hôpital en tension, plan grand froid, ...) afin d'éviter l'éclatement d'une équipe et la dispersion des patients dans d'autres unités ;

La Direction a été en mesure de nous confirmer :

- que dorénavant, le CHSCT sera informé comme les cadres, a minima par le biais de la messagerie sachant que les représentants CHSCT en poste restent joignables par téléphone (cf liste affichée obligatoirement dans les unités) ;
- **que le feu serait parti d'un chariot de linge auquel un patient aurait mis le feu ;**
- **la mise en place d'actions de sensibilisation au risque incendie sur site ;**
- **que l'Unité F rouvrira ses portes mais pas avant au minimum 3 mois (date dépendant à la fois des conclusions de l'enquête de police et de l'expertise des assurances, sachant qu'il y en a environ pour 2 mois de travaux) ;**
- **que les agents de l'Unité F sont ventilés provisoirement sur d'autres UF (Unités A, B, C, D et UPPA) jusqu'à fin janvier mais recevront une autre affectation au-delà de cette date après rencontre avec la DSO ;**
- **qu'un CREX sera réalisé et que les résultats seront présentés au CHSCT ;**
- **qu'en cas de crise, il fallait privilégier l'ouverture des lits Plan Blanc déjà prévus dans les services plutôt que de réarmer tout un bâtiment comme Bonfils.**

Le 7 mars 2017 : tous en grève !!!

Mardi 7 mars 2017, les organisations syndicales CGT - FO et SUD appellent ensemble à une grande journée de mobilisation pour dénoncer les ravages de la politique de santé menée par le gouvernement.

Chacun doit se sentir concerné, surtout en cette période de profonds changements organisationnels et dans une période de campagne électorale.

Il est primordial que tous les agents aux côtés de leurs organisations syndicales revendiquent pour :



Résolument contre la loi santé ! tout de suite et partout !

- l'abandon de la loi Santé
- l'abandon des GHT, outils de fusion des établissements et de casse de l'emploi
- l'arrêt des fermetures de lits, des restructurations de service et des suppressions de poste
- l'octroi de moyens budgétaires supplémentaires et enfin à la hauteur des prises en charge à réaliser
- la titularisation de nos collègues contractuels
- l'augmentation des salaires et des grilles indiciaires

D'ores et déjà, une grande manifestation est prévue sur Paris mais des initiatives sont en cours pour organiser des rassemblements au plus près des lieux de décisions (nos Agences Régionales de Santé)

La CGT du CPN vous invite à nous rejoindre le 7 mars 2017 devant l'Agence Régionale de Santé Grand Est située Boulevard Joffre à NANCY (à côté de la CPAM)

Une délégation demandera à être reçue et une manifestation sera organisée dans les rues de NANCY.

Ensemble, nous serons plus forts pour imposer notre vision de l'Hôpital Public et de la Protection Sociale surtout à quelques semaines d'une élection présidentielle.

Ne lâchons rien !

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 29 937 visites et 84 454 pages parcourues. Faites passer le mot autour de vous !