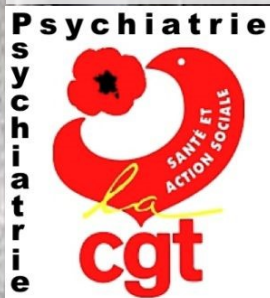


# La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 59 - JANVIER FEVRIER 2021

Nouvelle édition



## **National**

Exclus du Ségur,  
Psychiatrie  
innovante ?

## **Local**

Projet social,  
Gestion de crise,  
Crèche, Hublo, ...

## **Vos droits**

Contractuels,  
CA et RTT 2020  
non-pris,  
Mobilités, dispo, ...



## Actualités

04. Projets de l'institution
05. Et les agents ?
06. Exclue du Ségur, du nouveau et vite
07. Journal de bord COVID au CPN
08. Le spectre du CHRU
09. La psychiatrie « innovante »
10. La psychiatrie à réinventer
11. Crèche : un fusible saute et ça redémarre
12. La CGT dans les mobilisations

## Vos droits

14. CA RTT non pris / mobilités durables / CDI
15. Contractuels / dispo / médecine du travail

## Cette page est la vôtre

16. Santé psychique en période COVID

## Coin des instances et réunions

17. CTE du 8 décembre 2020
18. Conseil de Surveillance du 16 décembre 2020
19. CME du 14 janvier 2021
20. CHSCT du 12 janvier et du 5 février 2021
21. Réunions utiles et groupes de travail futiles

## Dernières brèves

22. Hublo / idées déco
23. Punaises de lit / défibrillateurs

Comme pour toutes les 1<sup>ères</sup> gazettes de l'année, il est de bon ton et usuel que la CGT vous présente ses meilleurs vœux.

Après l'année 2020 inédite que nous avons passée, ces vœux prennent une résonance toute particulière pour 2021.

La CGT veut inscrire résolument cette nouvelle année dans la quête d'un monde plus juste, plus soucieux des autres, de notre environnement et surtout attiser l'espoir.

L'espoir de luttes gagnantes pour enfin rompre avec les politiques d'austérité, de recherche de profits qui nous ont menés là où nous en sommes malheureusement aujourd'hui.

Alors oui, de l'espoir il y en a malgré les cafouillages autour de la campagne vaccinale et de la logistique qui l'entoure, malgré l'impéritie\* de ce gouvernement !

Oui, de l'espoir il y en a si tous ensemble nous sommes en mesure de peser pour convaincre que d'autres solutions existent, si on remet enfin l'humain et la solidarité au cœur des préoccupations !

Le gouvernement a pour l'instant mis entre parenthèses certaines réformes libérales (réforme des retraites, fermetures de lits et d'hôpitaux, ...) mais comme dit le proverbe « chassez le naturel, il revient au galop ! »

Pas question pour nous que ce gouvernement nous fasse payer les frais de LEUR crise.

Face à EUX, la CGT est un outil puissant à la disposition des salariés pour reprendre la main sur l'avenir que nous voulons, NOUS !

Le 21 janvier et le 4 février, la CGT était au 1er rang pour revendiquer des moyens pour l'Hôpital Public, une revalorisation des salaires (à commencer par l'annulation de l'injustice faite aux exclus du Ségur !)

Nos militants sont disponibles pour échanger et construire avec vous.

Cette année 2021 sera marquée au CPN par la mise en œuvre du projet d'établissement, du projet médico-soignant et du projet social.

Là encore, pas question de laisser faire sans NOUS, sans VOUS !

Faisons irruption dans les discussions et reprenons la main.  
**TOUS ENSEMBLE POUR IMPOSER DU CHANGEMENT**

Bonne année, bonne santé et bonnes luttes gagnantes !

EF

*\* impéritie = incapacité dans l'exercice de ses fonctions*

Jacques BRIMONT, Emmanuel FLACHAT, Vanessa JUPPONT, Cédric ROUX et Stephan JACQUOT ont participé à la création de ce nouveau numéro.

N'hésitez pas, vous aussi à prendre votre stylo pour écrire un article ou à nous en suggérer un !  
tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : [cgt@cpn-laxou.com](mailto:cgt@cpn-laxou.com) / Site internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

## Faire converger projets institutionnels et ...

Dans l'édition de l'Est Républicain du 1er février 2021, notre Directrice, Olivia DESCHAMPS, « une directrice très engagée » faisait paraître un article de presse au titre évocateur et ambitieux « Au CPN, de nombreuses perspectives pour 2021 »

On pouvait y lire notamment : « renforcement de l'ambulatoire et des alternatives à l'hospitalisation, gradation entre soins de proximité et soins spécialisés, parcours du patient (prévention et détection précoces, accès aux soins ambulatoires et hospitaliers, réhabilitation et réinsertion) » ou encore « rapprocher les secteurs adultes et enfants du CMP Pont-à-Mousson », « l'ouverture de la cafétéria du CPN au printemps », « le virage numérique », « la mise en œuvre du Centre Ressources Autisme Lorraine », « l'augmentation de 20 places à l'IFSI », ...

**Cette année 2021 marque en effet un moment important dans la vie du CPN puisqu'il s'agit de l'année où doivent s'élaborer le projet d'établissement avec son volet médico-soignant et son volet social (avec 3 ans de retard tout de même !).**

Derrière ces termes obscurs se cachent en réalité la feuille de route assignée à notre établissement pour les 5 ans à venir.

Certains groupes de travail commencent à se mettre en place et c'est sur le sujet plus particulier du volet social que les organisations syndicales se trouvent consultées.

**Alors que peut bien contenir un projet social ?**

Le précédent comprenait des axes de travail autour de la gestion des carrières des agents, de la politique sociale du CPN, de la prévention des Risques Psycho-Sociaux, du temps de travail, ...

La CGT y avait activement participé mais avait refusé de signer la version finale compte tenu du peu d'engagement de la Direction.

**Le temps nous a malheureusement donné raison** puisqu'à l'heure de faire le bilan, chacun s'accorde (y compris la nouvelle directrice) pour convenir que quasiment rien n'a été suivi d'effet ... !

Vous comprendrez donc qu'au vu de tous ces éléments, la CGT en tant que 1ère organisation syndicale du CPN, attend de la part de la Direction des garanties minimales avant de s'engager :



1) **une lettre de cadrage** signée de Mme la Directrice générale exposant clairement qu'elle s'engage :

- à un dialogue social loyal, honnête et respectueux permettant d'intégrer prioritairement les propositions des organisations syndicales (plutôt que de développer par principe, les seules propositions de la Direction),
- à appliquer sans filtre les fiches actions qui ressortiront des axes de travail identifiés,
- à donner les moyens aux représentants des personnels et aux différents acteurs de se rendre disponibles pour participer aux réunions (sur le temps de travail),
- à mettre en place un comité de suivi régulier du futur projet social, associant tous les représentants des personnels

**... attentes des professionnels sur le terrain****2) une mise en œuvre simultanée des groupes de travail prioritaires :**

- **démarche d'accompagnement par l'INRS / CARSAT sur la prévention des Risques Psycho Sociaux (2 premiers axes : intégration des RPS dans le DUERP et cellule d'alerte / prévention situations de souffrance et harcèlement au travail),**
- **gestion des postes aménagés et des fins de carrière,**
- **ouverture d'un cycle de négociations autour de l'attractivité du CPN, des recrutements et de la titularisation ainsi que de la fidélisation,**
- **lignes directrices de gestion (règles d'avancement, de notation, de mobilité, ...),**
- **retour en interne de la gestion de crèche, du bionettoyage (réunions bilan / faisabilité)**

**Pour la CGT, il n'est pas question d'attendre encore pendant des mois la signature d'un projet social en juin voire septembre/octobre 2021.**

Il y a urgence à avancer sur l'amélioration des conditions de travail au sein de notre établissement : quel meilleur levier pour fidéliser et conserver des professionnels à l'aube de l'ouverture d'une clinique privée qui ne manquera pas de venir nous concurrencer !?

**La CGT a obtenu enfin gain de cause après d'âpres discussions et la Directrice s'est engagée à satisfaire aux pré-requis que nous avons posés en amont de tout lancement de groupes de travail.**

**Après plusieurs réunions, un bilan sans concession a été rédigé concernant le suivi de réalisation du précédent projet social dans lequel il apparaît clairement l'attentisme et l'inaction de l'ancienne Direction du CPN.**

**Au-delà de cette désolation, la CGT attend maintenant de la NOUVELLE Direction un engagement sérieux dans les dossiers qui nous attendent :**

- **dialogue social,**
- **gestion des carrières,**
- **politique sociale,**
- **conditions de travail et prévention des risques professionnels**



**La CGT reste lucide et force de propositions.**

**La CGT ne tombera pour autant ni dans la compromission ni dans l'instrumentalisation.**

**La CGT conservera son indépendance, sa liberté de ton et de pensée.**

Nous reviendrons ainsi régulièrement vers vous sur le suivi et l'avancée de nos propositions. L'objectif étant bien entendu de construire ensemble !

EF

## Exclus du Ségur : alors, on en est où ?

### Point d'avancées sur le versement du Complément de Traitement Indiciaire aux exclus du Ségur (MAS, CSAPA, ...) :

Depuis septembre 2020, la CGT défend et suit ce dossier avec sérieux et obstination.

Le 19 janvier 2021, nous l'abordions encore devant le conseiller d'Olivier VERAN que nous avons rencontré en Préfecture de Meurthe-et-Moselle.

Réponse : rien ne sera décidé avant mars-avril 2021 (attente du rapport LAFORCADE) donc pas de calendrier ni d'engagement sur la date d'effet !

Dans le même temps, nos représentants nationaux ainsi que ceux de la CFDT, de FO, SUD et UNSA étaient reçus à plusieurs réunions de négociations dans le cadre de cette mission LAFORCADE.

Force est de constater qu'entre le 21 janvier et le 3 février 2021, les informations données par cette mission ne cessent d'évoluer !!!

### Au 3 février 2021, la situation était la suivante :

*Pour la Fonction Publique Hospitalière, selon les représentant.e.s de la mission, seuls les personnels des établissements médico-sociaux, toute filière confondue, rattachés à un EPS (Établissement Public de Santé) bénéficieraient de l'extension du CTI (Complément de Traitement Indiciaire dans la FPH, prime SEGUR dans le secteur privé) et percevraient une prime de 183 € net mensuels au 1<sup>er</sup> juin 2021 mais sans rétroactivité !*

*Les collègues du privé seraient eux encore discriminés avec a priori, une revalorisation uniquement pour les paramédicaux excluant de fait tous les travailleurs sociaux, pourtant acteurs incontournables dans les parcours de prise en charge des patients !*

Une dernière réunion aura lieu le 9 février prochain avec les organisations syndicales mais les marges de manœuvre de la mission LAFORCADE semblent avoir été atteintes et la négociation patine ... sachant que le dernier mot reviendra au Ministre de la Santé en mars 2021.

Dans ces circonstances et factuellement, la CGT encourage donc chaque professionnel exclu du Ségur à poursuivre la mobilisation jusqu'à gagner sur l'ensemble de nos revendications. Si les choses avancent un peu, c'est grâce aux luttes menées ensemble !

*Alors, ne relâchons surtout pas nos efforts et gardons en mémoire que ceux qui crient aujourd'hui victoire sont ceux qui en juillet 2020 saluaient la signature d'un accord historique (avant de s'apercevoir en septembre, que le médico-social était exclu des revalorisations ... !!!)*



**La CGT appelle TOUS les professionnels du CPN à nous soutenir fortement et à rejeter massivement ce Ségur.**

**Tous ensemble, exigeons un nouveau Ségur avec en ligne de fond une revalorisation de 300 € par mois minimum pour TOUS et une revalorisation de TOUTES les grilles indiciaires !**

EF

## Gestion de crise COVID, journal de bord 2021...



Janvier 2021, une 2<sup>ème</sup> année de crise sanitaire débute. Le CPN reste mobilisé ... à sa façon.

**Créée en mars 2020, la cellule de gestion de crise quotidienne a désormais laissé la place à un staff COVID hebdomadaire acté à l'automne 2020.**

Toujours pas de vision d'ensemble mais une simple lecture des quelques mails reçus les jours précédents sur la messagerie [covid19@cpn-laxou.com](mailto:covid19@cpn-laxou.com) qui devraient pourtant interroger sur la clarté et la logique du protocole sanitaire interne ...

De temps en temps, quelques infos émanant de l'ARS sont lues et présentées au groupe.

Quelques cadres, médecins, agents tentent bien de faire remonter leurs questionnements et attentes d'une politique plus lisible mais sans réel succès ...

La CGT y prend toute sa place et ne se prive pas non plus d'intervenir.

Dernières aberrations relevées et dénoncées par la CGT :

- **le cluster sur le CMP Essey enfants que le service de santé au travail et le responsable de l'Equipe Opérationnelle d'Hygiène « découvraient » en staff alors qu'il était pourtant demandé depuis plusieurs jours aux agents de garder le silence et de ne pas prévenir les familles, le cluster aux Glacis quasi passé sous silence, idem pour celui du CMP Jacquard, ...,**
- **le cluster au Centre de détention de Toul Ecrouves où travaillent pourtant certains de nos infirmiers (l'Administration Pénitentiaire confine et teste ses personnels / Au CPN, tu vas bosser avec un masque après t'être battu pour obtenir une prescription pour un test PCR !),**
- **des règles de vaccination complètement aberrantes (Un Fil Info qui explique noir sur blanc que c'est réservé au plus de 50 ans et à côté de ça, certains passe-droit « contestables »),**
- **une Direction qui refuse de vacciner les agents ELIOR qui sont pourtant en 1<sup>ère</sup> ligne et ensuite, badaboum ... 2 agents ELIOR contaminés dont une chef de site qui a visité pas moins de 6 structures de soins alors qu'elle avait des symptômes ... ! Pas de contact tracing car pas d'inquiétude bien sûr ... !!!,**
- **un service de santé au travail qui est souvent en difficulté (voire absent malgré la présence de 2 médecins du travail à mi-temps et le travail conséquent fourni notamment par l'infirmier),**
- **des chiffres de professionnels COVID+ minorés, tout comme les cas contact (mais qui peut s'en étonner au vu du questionnaire culpabilisant et inadapté mis en place au CPN ?),**
- **une formatrice TCC, contaminée et testée positive symptomatique, prévient son groupe de stagiaires le matin même mais avant de placer les agents cas contact en ASA (non imputable sur le calcul du temps de travail ou la prime), la DRH se tourne naturellement vers la médecine du travail qui estimera que le danger n'est pas présent donc n'isolera pas les agents et plus grave, ne les testera même pas, ...**

Des anecdotes comme ceci, il y en a malheureusement de trop.

C'est pourquoi la CGT a alerté l'ARS et déposé un droit d'alerte pour Danger Grave et Imminent le 15 janvier 2021. La Direction ayant refusé de prendre le problème à bras-le-corps (réunion d'enquête dans les 24/48 heures), un CHSCT extraordinaire est programmé le 5 février 2021. Et ça, c'est une vraie source d'espoir ... !

JB et EF

## Le spectre du CHRU plane sur le CPN

Depuis plusieurs années, la tendance se confirme que le CPN est manifestement devenu un « havre de paix » et un « refuge » pour bon nombre de personnels d'encadrement et de direction venant du CHRU de NANCY.

Chacun s'accordera pour convenir que la situation sociale et financière de notre grand voisin est préoccupante.

On peut donc légitimement comprendre que le CPN, en bonne santé financière et encore à taille humaine, puisse constituer une opportunité en termes de mobilité.

**Cependant, si on dépasse un peu ce constat simpliste, ce qui commence à devenir préoccupant, c'est la mise en œuvre à marche forcée d'un certain « coulage dans le moule » des petits établissements que l'ARS et le gouvernement tentent de gommer du paysage au profit d'une superstructure hospitalière régionale comme le CHRU.**

**Alors que penser de la situation à l'échelle de notre Groupement Hospitalier de Territoire où désormais tous les chefs d'établissements sont soit des directeurs adjoints du CHRU soit des anciens du CHRU ?**

Au CPN, plusieurs postes clés sont désormais occupés par des cadres de direction, formatés à la culture CHRU que ce soit à la DG, aux services économiques, aux services techniques, à la DRH, ...

La CGT revendique depuis 2016 l'indépendance de notre établissement et la reconnaissance de notre spécificité psy.

**Aujourd'hui, certaines consignes ministérielles et rapports attendent que les GHT soient beaucoup plus dans l'intégration des hôpitaux périphériques en les plaçant sous la coupe d'un CHRU, étape avant la prochaine fusion des établissements en une entité unique gigantesque et déshumanisée.**

**La CGT refuse toute tentative d'assimilation dans un modèle de gestion managériale sur le modèle du CHRU.**

**Nous avons notre savoir-faire, nos pratiques éprouvées et nous n'avons pas besoin de leur « mutualisation » (marchés publics, achats, linge, ...)**

**Nous devons encourager à nouveau la promotion en interne avant de recourir à l'appel de compétences extérieures, surtout s'il y a un but caché derrière ces nominations... !**

**C'est pour cela que la CGT a toujours combattu la mise en place des Groupements Hospitaliers de Territoire.**

**Oui pour le travail en collaboration avec les autres établissements !**

**MAIS**

**Non à la fusion - absorption qui se dessine !**

EF





## La psychiatrie du futur

Patients ... en soins intensifs !

**Non contents d'appliquer les méthodes du lean management aux salariés, certains pôles ont la bonne idée de l'étendre pour les patients eux-mêmes.**

**Sur le service ACTIV en proie à une restructuration féroce faute d'activité, on demande désormais aux soignants de produire encore plus de soins.**

Le projet initial du Professeur Schwan n'a pas obtenu les résultats souhaités.

Pour plus d'efficacité, il est alors décidé d'augmenter la cadence des soins et de faire un bilan dans 6 mois.

Comme avant un plan social dans une entreprise, on demande aux salariés des sacrifices pour sauver la boîte.

Parfois cela débouche quand même sur une fermeture ...attention !

**Le soignant aura donc la lourde tâche de faire accepter au patient une montée en puissance de sa prise en charge dans l'espoir que le service soit sauvé.**

**Pour ce faire, le patient devra au minimum garantir pas moins de 4 activités sur sa journée d'hôpital de jour.**

**Si avec ça, il n'est pas soigné alors comment faire ??**

Une solution existe : il pourra faire **quelques séances de neurofeedback !!!**

Kesako le « neuromachin » ?

**Tout seul comme un grand, une fois connecté avec ses électrodes sur le crâne, le patient pourra de lui-même trouver les solutions à son problème.**

**Un équipement de ce type coûte environ 13 000 euros, soit 4 fois moins qu'une infirmière.**

**Patients, patientes, prenez vous en charge, soignez vous par vous-même, vous êtes la clé de la sauvegarde de la psychiatrie.**

Après le mindfulness, innovez donc et testez le neurofeedback !

Et si vous ne guérissez pas, ce sera cette fois-ci de votre responsabilité !!!

Plus sérieusement, la CGT demande des moyens humains pour du soin relationnel, pas d'engloutir de l'argent public dans de soi-disant thérapies innovantes qui ne sont mises en place que pour que l'on flatte l'égo de certains médecins, avides de publications et de reconnaissance ...

JB

### **Quelques thérapies innovantes à l'essai, présentées au colloque Psytech du 7 janvier 2021 :**

- *un projet qui vise à déchiffrer le microbiote intestinal à l'aide de la métagénomique, la microscopie à fluorescence à très haute résolution, les organoïdes et l'apprentissage profond (deep learning),*
- *une étude sur le neurofeedback dans l'anxiété et le stress post traumatique*
- *un compagnon robotisé pour les enfants atteints de handicap mental ou d'autisme, ...*

**Selon une étude européenne de 2008, la psychiatrie représente un des secteurs le plus rentable avec un retour sur investissement évalué à 37%**



## La psychiatrie aujourd'hui en questionnement

### Isolement et contention, du nouveau en 2021

La loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 (article 84) stipule que :

*Dans les établissements chargés d'assurer les soins psychiatriques, l'isolement et la contention sont des pratiques de dernier recours et ne peuvent concerner que des patients en hospitalisation complète sans consentement. Il ne peut y être procédé que pour prévenir un dommage immédiat ou imminent pour le patient ou autrui, sur décision motivée d'un psychiatre et uniquement de manière adaptée, nécessaire et proportionnée au risque après évaluation du patient. Leur mise en œuvre doit faire l'objet d'une surveillance stricte, somatique et psychiatrique, confiée par l'établissement à des professionnels de santé désignés à cette fin et tracée dans le dossier médical.*

**La mesure d'isolement est prise pour une durée maximale de douze heures. Si l'état de santé du patient le nécessite, elle peut être renouvelée par périodes maximales de douze heures dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, dans la limite d'une durée totale de quarante-huit heures.**

**La mesure de contention est prise dans le cadre d'une mesure d'isolement pour une durée maximale de six heures. Si l'état de santé du patient le nécessite, elle peut être renouvelée par périodes maximales de six heures dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, dans la limite d'une durée totale de vingt-quatre heures.**

**En CTE le 13 octobre 2020, la CGT avait demandé à la Direction et aux médecins de se saisir de l'opportunité offerte en 2020 pour repenser complètement la façon de procéder dans notre établissement :**

- redimensionner les équipes pour travailler en nombre et en sécurité,
- améliorer les formations notamment pour les nouveaux arrivants en psy,
- mener une politique de travaux dans les unités de soins, le cas échéant

Certains membres éminents de la communauté médicale avaient en leur temps fait part de leur étonnement devant le nombre de chambres d'isolement du CPN par rapport à d'autres pratiques soignantes qu'ils avaient connu au sein d'autres hôpitaux.

**Il serait peut-être temps d'ouvrir le débat sur la capacité de contenance soignante en psychiatrie : le relationnel avant la contention chimique et/ou physique ?**

EF

### Fichage des patients

Aujourd'hui, MACRON et ses ministres s'inscrivent dans la droite ligne de cette politique qui avait été célébrée sous SARKOZY (discours d'Antony le 2 décembre 2008 sur les fous dangereux)

**3 décrets publiés au JO le 2 décembre 2020 (dans le cadre de la loi dite de Sécurité Globale) permettent aux forces de l'ordre d'avoir accès à des données telles que :**

- les troubles psychologiques ou psychiatriques pour lequel un patient est suivi,
- le régime de protection sous lequel il est placé (tutelle, curatelle, ...),
- s'il a commis des actes auto-agressifs ou hétéro-agressifs, ...

La CGT, certaines fédérations de psychiatres et des associations d'usagers ont d'ores et déjà introduit un recours devant le Conseil d'Etat. Le référé a été rejeté mais le recours sur le fond de ce texte reste à juger.

Des motions d'établissements psy seraient les bienvenues et **la CGT demande à la CME et au Conseil de Surveillance du CPN de se prononcer face à ces dérives inquiétantes.**

**Les soignants en psychiatrie n'ont pas choisi ce métier pour devenir des auxiliaires de la police. On leur en demande déjà assez comme ça (horaires de sortie de certains patients pour que les forces de l'ordre puissent les interpeller suite à commission rogatoire, ... )**

**STOP au fichage ! STOP aux lois liberticides !**

**Abrogation de la loi de Sécurité Globale (qui au passage fiche également votre orientation sexuelle, votre appartenance à un parti politique, à un syndicat, ...) !!!**

EF

## Crèche : un fusible vient de sauter

La durée de vie moyenne d'un lave linge est d'environ 7 années. Passé ce délai, un fusible rend l'appareil inutilisable. Dans le cadre d'une délégation de service public, ce délai semble réduit à 18 mois ...

**Depuis maintenant septembre 2019, le groupe LPCR est chargé de la gestion de la crèche du CPN, avec pour mission de faire économiser 300 000 euros au CPN.**

**La Direction s'était à plusieurs reprises engagée à ce que ces économies soient réalisées sur le prix de location des berceaux et non pas sur les conditions d'accueil des enfants (taux d'encadrement, qualifications, horaires d'accueil).**

**Pour rappel, l'ensemble des personnels titulaires de la fonction publique hospitalière faisait partie intégrante du « packaging à la charge de LPCR », dont la directrice, accompagnant activement la nouvelle organisation. C'est donc avec surprise que les parents d'enfants de la crèche ont reçu en cette fin d'année 2020 l'information du départ de la structure de cette dernière !!!**

Pour la CGT du CPN, cela n'est en rien une surprise, depuis que la société (lucrative) à actions simplifiées « Les Petits Chaperons Rouges by Grandir » était pressentie, de simples recherches permettaient assez rapidement de nourrir certaines craintes. Babilou, le spécialiste de la délégation de service public et leader du « marché de la petite enfance » devant LPCR s'était même retiré du marché [ ??? ].

**A chaque difficulté rencontrée que ce soit pour les nounous ou pour les parents, une seule coupable désignée par la délégation LPCR, la directrice, qui aura su saisir une opportunité pour quitter le navire sans faire de vagues (et loin de nous l'idée de l'en blâmer) Les situations problématiques se multiplient en ce début d'année en l'absence de représentant de la direction (intrusion de personnes étrangères, deux cas covid positifs à quelques jours d'intervalle, sans plus de précisions aux parents, ...)**

Après une première journée de mobilisation « historique » pour le personnel de la crèche (symboliquement sur une journée formative, sans accueil d'enfants), le 2 février 2021 ; la crèche du CPN, ou ce qu'il en reste, informe les parents d'horaires dégradés pour le groupe des petits, d'horaires tronqués pour le groupe des grands et enfin, la section inter-âges (groupe des encombrants horaires atypiques) sur la journée entière !!!



La Direction du CPN n'aura pas attendu la crise sanitaire liée à la Covid 19 pour amorcer sa contribution au monde d'après en confortant LPCR ! Car **si les agents n'en sortent pas gagnants, le groupe LPCR, lui, est passé de la gestion de 8 000 à 30 000 berceaux en 3 ans pour le plus grand bonheur du banquier d'affaire (PDG), et de ses investisseurs (BPI France et Eurazéo, société d'investissement aux 19 milliards d'actifs), le tout financé par des fonds publics (sécurité sociale) et largement dénoncé par l'inspection générale des affaires sociales et des finances (Igas-IGF) pour des estimations « d'un coût de revient par place de 15 992 €, le coût pour les finances publiques est compris entre 20 977 et 23 773 € ».**

**Faire sauter un fusible et le remplacer par un autre ne suffira pas à laver plus blanc la tache que constitue cette privatisation de la petite enfance ! Avec la CGT, exigeons le retour de notre crèche en gestion interne à l'hôpital !**

SJ

## LA CGT DU CPN DANS LES MOBILISATIONS

La CGT du CPN, avec l'Union Syndicale Départementale CGT Santé Action Sociale 54, était présente aux côtés des personnels en lutte.

Elle a notamment participé aux journées de mobilisation du 21 janvier dans la santé et du 4 février 2021 aux côtés de l'interpro.

Manque de moyens, discriminations, reconnaissance, salaires, manque de personnels : tous solidaires et en lutte !!!



### 21 janvier 2021 : grève nationale dans la santé et l'action sociale



Une cinquantaine de collègues étaient réunis devant l'ARS Grand Est, le 21 janvier 2021. Que l'on soit de l'action sociale privée, des SSIAD, des hôpitaux publics, TOUS ENSEMBLE, même combat !

Tous réunis pour demander des moyens supplémentaires, des revalorisations salariales à la hauteur et des recrutements !

### Grève du 4 février 2021 : stop à la précarité et pour un changement de politique !

En dépit du contexte sanitaire peu propice, 350 personnes ont répondu à l'appel de la CGT et ont défilé dans les rues de NANCY.

Pour dire stop à la régression sociale, exiger des moyens supplémentaires pour les services publics et l'hôpital, ... TOUS ENSEMBLE pour le changement !



**TU VEUX :**  
**FAIRE VALOIR TES DROITS**  
**PRÉSERVER L'EMPLOI**  
**UN MEILLEUR SALAIRE**  
**GARANTIR TON AVENIR**  
**LUTTER CONTRE**  
**LES DISCRIMINATIONS**  
**ÊTRE ENTENDU**  
**SYNDIQUE-TOI !**



## Pourquoi se syndiquer à la CGT du CPN ?



Parce que nous **DÉFENDONS les intérêts de TOUS les salariés**, mais aussi **des valeurs humaines fortes** : de solidarité, de liberté, d'égalité, de démocratie, de paix et de lutte contre toutes formes de discrimination et d'exclusion.



Parce que nous **défendons notre hôpital** et le **service public** et **exigeons des moyens** pour permettre des prises en charge de qualité.



Parce que chaque point de vue est important, chacun(e) peut exprimer ses aspirations et les faire progresser par la force du **« tous ensemble »**

Notre **force** à la CGT du CPN : **des COLLÈGUES militants dans les services** qui partagent vos quotidiens de travail. Toutes les professions du CPN y sont représentées et tu y as toute ta place.

### Etre syndiqué-e à la CGT ouvre des droits :



**Droit de participer et de décider** : chaque **syndiqué donne son opinion, débâte et participe** à la prise de décision, peut s'impliquer dans la vie syndicale et y exercer des responsabilités s'il le souhaite



**Droit de se former** : la formation syndicale est un droit pour tous les syndiqués salariés. La CGT propose plusieurs types de formation de caractère général ou spécifique (chaque syndiqué a droit à 12 jours par an)



**Droit à l'information** : la CGT du CPN dispose d'une presse confédérale ouverte sur le monde du travail, utile pour solidariser les intérêts, construire les luttes et permettre la réflexion et l'échange collectif.

**Droit à une réduction d'impôts** : 66% de la cotisation syndicale est déductible

### Comment me syndiquer ?

Viens nous voir ou appelle nous les mardis ou vendredis au local CGT pavillon Raynier, remplis le bulletin ci-dessous ou télécharge le bulletin d'adhésion sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

**Toi aussi, rejoins la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale du CPN !**

✂-----

### 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)

## Indemnisation des CA et RTT non-pris



Le décret n° 2020-1685 du 23 décembre 2020 et son arrêté fixent le montant de l'indemnité compensatrice prévu à titre dérogatoire en matière de congés non pris en 2020.

Ces textes prévoient que les congés des fonctionnaires et agents contractuels de droit public qui sont refusés pour des raisons de service et dans le contexte de la lutte contre l'épidémie de covid-19 peuvent faire l'objet d'une indemnité compensatrice, dans la limite de 10 jours indemnisés.

Le montant forfaitaire brut par jour de l'indemnité compensatrice est fixé par catégorie statutaire de la manière suivante :

- Pour les agents relevant de la catégorie hiérarchique A ou assimilés : 200 euros ;
- Pour les agents relevant de la catégorie hiérarchique B ou assimilés : 130 euros ;
- Pour les agents relevant de la catégorie hiérarchique C ou assimilés : 110 euros.

## Forfait mobilités durables

Le décret n° 2020-1554 du 9 décembre 2020 instaure et prévoit les conditions et les modalités d'application du « forfait mobilités durables » aux agents titulaires et contractuels ainsi que les internes des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux.

Ce décret s'applique aux déplacements effectués par les agents à compter du 11 mai 2020.

Cela concerne le remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage, sous forme d'un « forfait mobilités durables ».

Le nombre minimal de jours d'utilisation d'un moyen de transport éligible au versement du forfait mobilités durables est fixé à 100 jours et le montant annuel du « forfait mobilités durables » est fixé à 200 €.

*Attention : exclusion en cas de versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.*

## Conditions de passage d'un CDD à un CDI

La Cour Administrative d'Appel de Douai est venue rappeler une jurisprudence constante dans un arrêt du 2 avril 2020 :

**Un agent en CDD pendant 6 ans doit obtenir d'office la transformation de son contrat en CDI, peu importe qu'il ait été à temps partiel pendant cette période ! 6 ans c'est 6 ans !**

## Rémunération et réexamen de la situation des contractuels

Le décret n°91-55 du 6 février 1991, modifié par le décret du 5 novembre 2015, dispose que pour chaque contractuel, le montant de la rémunération est fixé par l'autorité administrative, en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

La rémunération des agents employés à durée indéterminée fait l'objet d'un réexamen au minimum tous les trois ans, notamment au vu des résultats de l'entretien professionnel annuel.



## Retour de disponibilité

L'article 62 des statuts de la fonction publique hospitalière et l'article 37 du décret du 13 octobre 1988 sont clairs : **le fonctionnaire placé en disponibilité pour une durée n'excédant pas 3 ans est réintégré de droit sur le 1<sup>er</sup> poste vacant.**

La jurisprudence constante en la matière dispose que l'Administration doit prendre en compte les postes vacants à la date de la demande de réintégration ainsi que ceux qui le deviennent ultérieurement (CE 23 juillet 2014)

Cela implique donc de regarder également comme vacants les postes occupés par des contractuels ... sauf à pouvoir établir de solides justifications de nécessité impérieuse de service.

## Missions des services de santé au travail en période COVID

Dans le contexte de crise sanitaire, le décret n°2021-24 du 13 janvier 2021 vient prolonger les conditions temporaires de prescription des arrêts de travail par le médecin du travail et préciser les modalités de détection du SARS-CoV-2 par les services de santé au travail.

En application de l'article premier du présent décret, le médecin du travail de l'établissement peut donc continuer à prescrire ou renouveler un arrêt de travail pour les agents atteints ou suspectés d'infection à la covid-19.

En application de l'article 2 du présent décret, le médecin du travail ou, sous sa supervision, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier de santé au travail peuvent réaliser les actes suivants :

- le prélèvement dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par RT-PCR ;
- le prélèvement et l'analyse réalisés dans le cadre d'un examen de détection du génome du SARS-CoV-2 par détection antigénique.

## Cette page est la vôtre

Déjà mis en œuvre il y a quelques années dans votre gazette, l'équipe syndicale vous propose à nouveau un espace dans lequel nous pouvons publier vos articles ... alors, merci d'avance pour votre contribution, chères lectrices, chers lecteurs !

Lorsqu'on parle de santé mentale on parle de deux choses, on parle de la santé mentale des gens qui ne vont pas trop mal, c'est-à-dire qui sont soumis à une anxiété ordinaire, une difficulté ordinaire à parfois se mobiliser, des petits sentiments autour du complot, des petites angoisses paranoïaques, ...

Cette psychologie ordinaire nécessite peut-être un certain nombre de mesures, un certain nombre de conseils.

Jérôme Salomon le disait l'autre jour d'un ton un peu professoral : « il vaut mieux faire du sport, il vaut mieux aller au grand air, il vaut mieux téléphoner aux amis, il vaut mieux faire du yoga de la pleine conscience ... » tout ce que vous voulez !

Mais à côté de ça, il y a la psychiatrie, la maladie psychiatrique, et il n'y a pas de discontinuité entre la santé mentale ordinaire et la psychiatrie, c'est un continuum et on voit aujourd'hui que les gens basculent dans la maladie, c'est-à-dire dans la dépression et une fois qu'on est dans la dépression, les bons conseils ça ne sert plus à rien, on a besoin d'être soigné !!!

Un chiffre : il y aurait 20% des français atteints de dépression, et cela est du ressort du médical. Avec un épuisement de ses neurotransmetteurs, on a beau essayé de vous secouer et de vous donner des bons conseils, quand on les a plus, on les a plus, et donc là, la bascule est faite, de la même manière que beaucoup de gens sont en train de basculer dans la psychose, c'est-à-dire dans une perte des repères, une perte des repères avec la réalité.

On est en train de payer les pots cassés du fait que la santé mentale et la psychiatrie sont devenues les parents pauvres de la médecine depuis un grand nombre d'années. Aujourd'hui, la psychiatrie publique a été largement déshabillée, il y a un manque de réponse criante, non seulement la population appauvrie n'a plus les moyens de payer la médecine et la psychiatrie privée, mais en plus les réponses du secteur public sont largement insuffisantes.

Que peut la psy publique, face à ces réalités individuelles, objectivement dehors dedans, c'est déprimant ?!

Mais encore une fois, il s'agit de faire la différence entre la dépression ordinaire, la «dépressivité ordinaire » liée à une situation exceptionnelle que nous traversons et qui est effectivement anxiogène, avec le fait de basculer, de passer cette ligne de démarcation entre cette dépression ordinaire. Ce qu'on voit en ce moment c'est que les gens passent cette ligne de démarcation, qu'ils sont authentiquement déprimés, qu'ils ont des pathologies d'angoisse extrêmement complexes et là encore, ce n'est pas en pratiquant des exercices de respiration ou de la pleine conscience que cela permettra d'en sortir même si ça peut aider évidemment chacun de nous.

C'est d'avantage être diagnostiqué, avoir un avis psychiatrique sur éventuellement la nécessité d'un traitement, d'une psychothérapie, d'un traitement médicamenteux, qui compte !

Alors au ministère du travail, on discute évidemment, du chômage partiel, du télétravail, des aménagements, de toutes ces choses qui sont à parler entre gens responsables pour le bien-être des travailleurs.

Mais il y a une chose qui inquiète beaucoup plus, c'est la santé psychique à l'heure actuelle ! Les gens sont déprimés et bien au-delà de ce qu'ils peuvent obtenir en compensation, ce qui leur sera octroyé en termes de ressources de secours, pour pouvoir tenir dans cette période. On a compartimenté les gens et donné la priorité au corps (pour qu'il ne soit pas infecté), or les risques psychiques ne sont pas assez pris en compte !

**Merci pour ce témoignage et cette marque de confiance.**

**Si nos lecteurs souhaitent aussi franchir le pas et nous rejoindre, un bulletin d'adhésion est disponible dans cette gazette en page 13.**



**Nos comptes-rendus**

*Vous pouvez retrouver l'intégralité des comptes-rendus des groupes de travail, des instances CHSCT, CTE, Conseil de Surveillance et CME sur notre site internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com) ainsi que de nombreuses analyses sur les CAPL et leur fonctionnement. Vos représentants CGT sont à votre écoute pour toute question.*

**Comité Technique d'Établissement du 8 décembre 2020**Plan de formation 2021

Le plan de formation 2021 est financé à hauteur de 853 770 €. Cette année encore, une enveloppe complémentaire sera budgétée. Une procédure dégradée est prévue en raison de la crise sanitaire avec des reports dans la mesure du possible.

***La CGT remercie le service de formation pour l'immense travail réalisé, preuve que le dialogue social peut fonctionner quand on nous écoute ... !***

***La CGT souhaiterait cependant retravailler sur la note de cadrage concernant les masters qui prennent à nouveau beaucoup de place et pénalisent d'autres formations d'agents. La CGT nourrit également des inquiétudes liées au manque de personnel actuellement dans les équipes et demande un engagement fort de la Direction pour permettre aux agents partant en formation de bénéficier d'un remplacement afin de pouvoir quitter le service.***

***La CGT demande à ce que ce plan de formation s'inscrive dans une démarche plus globale de gestion prévisionnelle des métiers et compétences, soit couplé avec une vraie politique de fidélisation et de reconnaissance professionnelle surtout aujourd'hui.***

**Vote POUR à l'unanimité des 3 syndicats**

Trames de planning U6SP

**Pour les AS, la période de nuit revient fréquemment et cela questionne en termes de fatigabilité. Certaines semaines monteront potentiellement à 54 h si l'agent ne pose pas de congés et il y aura sans nul doute des « congés imposés » pour rentrer dans la réglementation ou alors une violation du code du travail (44 h par semaine maxi)**

La CGT ne validera pas un document qui ne respecte pas le code du travail et serait de nature à mettre en danger les agents et l'encadrement en cas d'accident de travail.

**VOTE : CONTRE (CGT – CFDT) / POUR (FO)**

CLIP Ados

**Projet d'ouverture d'un CLIP ado 12/16 ans.** L'activité du CLIP actuelle est en augmentation. S'est donc questionnée l'opportunité d'ouvrir un CLIP pour les plus jeunes afin de permettre une PEC plus en amont des troubles psychotiques.

**Ce projet est intégralement financé pour les 3 prochaines années**

**VOTE : POUR à l'unanimité des 3 syndicats**

Réorganisation HJ ACTIV

L'équipe aurait été rassurée par ce projet et aurait validé les trames de planning.

**La CFDT et la CGT questionnent justement aussi ces plannings qui ne respectent pas la réglementation du temps de travail (certaines semaines montent à 45h36) et sur l'intensification des activités sur le temps de travail (moins de temps d'échange dans l'équipe et fermeture de la structure à 17 h pétantes ... !?)**

**VOTE : CONTRE (CGT et CFDT) / Abstention (FO)**

EF

**Conseil de surveillance du 17 décembre 2020**Accueil de Mme FLIELLER, nouvelle directrice de site du CPN :

Fonction nouvellement créée au CPN. Elle vient de l'APHP connue par son célèbre président Martin Hirsch et a fait un passage sur le CHRU de Nancy.

Nomination d'un nouveau vice président du CS : Mr Pierre BAUMANN du Conseil Départemental 54

Nouveaux membres : Mr BOUVIER (soupe aux sans abris), Mme POIRSON (présidente de l'association Ensemble) et le Pr LAPREVOTE.

Reforme du financement de la psychiatrie et projet d'établissement qui en découle nécessairement :**La CGT dénonce la tarification à l'acte rampante qui menace encore plus la psychiatrie pourtant déjà bien attaquée.**

Le virage ambulatoire, qui s'apparente plus à un dérapage comme en témoignent les constats alarmants de l'état de nos hôpitaux MCO au regard de la crise actuelle, va pourtant se poursuivre.

La CGT insiste sur le fait que la constitution d'équipes ambulatoires au détriment de l'intra hospitalier, entraîne une diminution évidente des besoins RH.

Les dernières études en termes de santé mentale démontrent qu'aujourd'hui, il faut prendre le temps, écouter, être bienveillant et empathique pour soigner la souffrance psychologique et psychiatrique. Cette réforme va dans le sens contraire, il faudra se soigner vite fait mal fait, de préférence soi-même ou avec comme seule interface au mieux un écran ou pire un téléphone.

Cette politique dénoncée par la CGT ne semble pas vraiment émouvoir les administrateurs.

Projet d'établissement :

La CGT dénonce une fois de plus que le Projet Territorial de Santé Mentale exclut depuis le début les représentants du personnel qui pourraient apporter une véritable analyse et des diagnostics des besoins de la population.

Ces données pourraient s'objectiver à travers le travail des agents de terrain et ainsi enrichir de façon concrète les débats pour développer des projets.

Nous demandons donc une fois de plus que les représentants du personnels, forces de proposition sur la réalité du travail des soignants et les besoins des soignés, soient intégrés aux travaux.

A ce titre, **la Présidente du conseil de surveillance soutient cette demande et affirme en faire part au niveau de l'ARS en demandant l'intégration des représentants du personnel dans ce PTSM.**

Implantation d'un hôpital de jour numérique par la clinique privée de Toul sur Essey les Nancy :

Le conseil de surveillance ne semble pas ému de l'annonce faite par Mme La Directrice sur le résultat des **votes à la CSOS de l'ARS du 16/12/2020 validant le projet de la clinique privée psy d'étendre son activité sur Essey : 9 voix contre, 6 abstentions et 13 pour.**

Mme La Directrice affirme qu'il n'y a pas de coopération entre l'ARS et le CPN pour débattre de ce sujet qui pourtant concerne bien notre champ de compétence.

**De par cette attitude de non-concertation avec le CPN, l'ARS a d'ores et déjà décidé de promouvoir le secteur privé au détriment du public et ainsi offrir aux actionnaires de cette clinique (ORPEA CLINEA) l'argent public de notre sécurité sociale .**

**Quelle légitimité et quelle indépendance de ces ARS face au lobbying du privé ? On peut légitimement se poser la question ....**

Aucune réaction de la part des représentants des usagers ni des médecins du conseil de surveillance du CPN ... !!!

JB

**Commission Médicale d'Établissement du 14 janvier 2021**

Très belle instance avec une représentation minimale de la Direction représentée par notre DSO et par la suite, par la Directrice des affaires médicales.

La séance débute par la **fermeture d'UNITED, programmée pour mi-février 2021**. Les derniers patients d'UNITED ont trouvé refuge dans d'autres structures (Belgique, FAM) sauf un irréductible dont la famille fait de la résistance ... Qu'à cela ne tienne.

Mais pourquoi tant de haine envers cette population de patients ?

**Et bien pour la première fois, il est expliqué que notre gentille ARS, bras armé du gouvernement, nous ponctionne 1 million d'euros sur notre budget depuis 2016 pour financer la MAS PSY de Ravenel !!! MAS PSY qui n'a toujours pas vu le jour !!!**

**Du coup, il a fallu diminuer les coûts du service UNITED de moitié pour préserver le budget du CPN ! Chapeau bas !**

**C'est dommage car nos patients UNITED devaient y aller dans cette belle MAS chèrement financée par le CPN, 15 places étaient réservées pour le CPN ... !**

On saluera la transparence et le dialogue social de notre Direction qui a bien pris soin de ne pas nous informer en temps et en heure.

A l'interrogation de la CGT sur un possible retour des patients, la même Direction se veut rassurante : ne vous inquiétez pas, ce sera exceptionnel d'avoir un retour de ces patients dans vos services et ce parce qu'un UAUP Social va se créer (mais quand ????)

Que va-t-on faire des personnels affectés à UNITED suite à cette fermeture ? Réponse ??? Ce sera débattu au prochain directoire. SENS ???

Puis la séance se met en mode Bisounours et **les médecins font confiance à la Direction pour que la gestion de leur temps travail soit géré comme les paramédicaux via le logiciel CHRONOS.**

Mis en garde par votre représentant CGT, la CME émettra finalement quelques réticences et craintes du facteur chronophage du logiciel.

Si il n'y avait que cela ...

Puis vient le sujet ultra important de **la Certification 2021**.

Des experts vont venir vérifier des parcours de patients (que la Direction aura choisi tant qu'à faire...) et rencontreront la gouvernance, les cadres et l'UNAFAM. On s'attend à des réunions mouvementées où les débats sur le bien-être de nos usagers seront au centre.

Et le petit bonheur pour la fin, un point sur **la loi de Financement de la Sécurité Sociale et notamment l'article 84 sur les isolements et les contentions**. (Cf. article p 11)

**La présidente de la CME est très inquiète, reconnaît qu'ils ne sont pas du tout prêts, critique un logiciel patient non-adapté aux nouvelles exigences et décide de faire comme d'autres CME à savoir écrire une motion pour protester :**

- **Inquiétude sur les besoins humains nécessaires,**
- **besoin de trouver des alternatives à l'isolement,**
- **fins des isolements séquentiels,**

**Crainte qu'il y ait énormément de vices de forme et donc de levée d'isolement.**

**La Direction présente se veut rassurante car de toute façon, selon elle, la justice n'est pas prête non plus.**

La CGT va bientôt faire de nouvelles cartes si la contestation médicale s'intensifie.

D'autant plus que certains médecins se plaignent que dorénavant lorsqu'ils prennent des heures de grèves, elles leur sont décomptées (alors qu'ils sont en forfait jour).

Allez comprendre.

Et vive la révolution !

CR

**Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail du 12 janvier 2021**

Depuis un an qu'a été réalisée l'inspection CHSCT sur le CMP Toul, nous attendions que des responsables du service se présentent à l'instance pour pouvoir présenter le rapport et les préconisations !!! La CGT dénonce qu'une réorganisation complète de ce service a eu lieu et ce sans présentation aux instances ni aide de l'ergonome.

Au vu des manques, la CGT en profitera pour demander et obtiendra :

- un engagement de la Direction à appeler la Mairie de Toul pour que soit alloués des emplacements dédiés au CMP au vu des difficultés de stationnement sur la ville et donc à proximité du CMP. Cela se fait par exemple pour le CH St Charles ... !
- un véhicule supplémentaire qui devait être mis à l'essai il y a 2 ans (promesse de l'ancien directeur ...non-tenue !)
- la possibilité d'être doté d'ordinateurs supplémentaires, si la cadre du service en fait la demande.
- un engagement de « bienveillance » de l'encadrement vis-à-vis d'agents faisant des déclarations ENNOV. On y croit, le chef de pôle s'est même déclaré comme un grand fervent promoteur de l'ENNOV...

La CGT du CPN sera toujours présente à vos cotés pour obtenir des améliorations nécessaires à votre exercice professionnelle dans des conditions décentes.

CR

**Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail du 5 février 2021**

Faute d'être écoutés en staff COVID, la CGT a d'abord écrit à plusieurs reprises depuis décembre dernier, à la Directrice et à l'Agence Régionale de Santé (nous avons même rencontré la déléguée territoriale le 21 janvier 2021)

**Devant la multiplications des signalements et de l'incompréhension chez nos collègues, le 19 janvier 2021, la CGT a déposé un droit d'alerte afin que soit corrigé le protocole sanitaire actuel, incomplet et dysfonctionnel.**

La Direction a préféré mettre en place un CHSCT en séance plénière le 5 février 2021 ...

Nos revendications :

- la réunion plus régulière du staff COVID (quotidien ou au moins tous les 2 jours)
- une remise à jour du protocole « cas contact » rappelant que le médecin du travail prescrira l'isolement et le test PCR systématiquement, avec placement de l'agent concerné en autorisation spéciale d'absence (sans impact sur sa prime, sans jour de carence, ...) + la rédaction d'un vrai questionnaire de contact-tracing en lieu et place de celui existant, beaucoup trop culpabilisant et peu efficace pour un réel suivi,
- un rappel que les parents ont droit au placement en ASA si fermeture de l'école de leur enfant ou si ce dernier est COVID+ ou cas contact,
- la non-application du jour de carence aux agents touchés par le COVID qui rechuteraient après un 1er arrêt maladie et une reprise peut-être trop précoce,
- la mise à disposition de tous les EPI nécessaires (y compris des blouses pour les personnels exerçant en CMP pédopsy), ...

Un compte-rendu détaillé est à la rédaction, sera distribué dans les services et mis en ligne sur notre site internet [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)

EF

## Réunion utile versus réunionite futile

Au-delà des instances et groupes de travail où les organisations syndicales portent leurs revendications et débattent avec la Direction de nombreuses thématiques, la CGT, 1<sup>ère</sup> organisation syndicale au CPN, participe tous les mois à des rencontres bilatérales avec la Direction du CPN pour évoquer toutes sortes de problématiques et obtenir des réponses fermes et sans ambiguïté.

Lors de notre rencontre bilatérale CGT/Direction du 8 janvier 2021, la CGT a obtenu l'engagement de la Directrice de :

1. se mettre rapidement en contact avec Monsieur BENOIT de l'INRS pour la reprise de la formation action INRS/CARSAT sur les 2 premiers axes de travail (intégration et cotation des risques psychosociaux dans le document d'évaluation des risques professionnels du CPN + mise en place d'une cellule d'alerte et de traitement des situations de souffrance au travail et de harcèlement),
2. de réfléchir à une prolongation de la période pour poser les congés 2020 non pris ainsi que la faisabilité de payer CA/RTT/heures supplémentaires bien plus largement que ce que prévoit le texte paru fin décembre 2020,
3. d'écrire une lettre de cadrage pour montrer l'engagement et la bonne foi de la Direction avant de démarrer les groupes de travail sur le projet social (cf article pages 4 et 5)

EF

Par contre, d'autres groupes de travail ont de quoi nous interpeller (exemple : **le travail de nuit**)

La Direction a reçu comme commande dans le cadre d'une **Evaluation des Pratiques Professionnelles**, de lancer un groupe de travail sur le travail de nuit.

Les raisons ? **Au moins 2 rapports circonstanciés suite à des événements indésirables graves qui sont survenus sur la tranche 2h / 5h.**

La Direction a souhaité en dernière intention présenter aux organisations syndicales les fruits de la réflexion de son groupe travail (composé pour moitié de cadres de santé).

**La CGT a décliné mais a néanmoins pris acte du compte rendu de la réunion du 13/01/2021 dont les conclusions sont pour le moins dissonantes :**

- privilégier des cycles de 2 nuit consécutives plutôt que 3 et favoriser le volontariat,
- effectuer une surveillance régulière du service tout en pratiquant une activité physique,
- la possibilité d'accéder sur le réseau de l'établissement à NETFLIX, aux plateformes numériques, ...,
- disposer d'un fauteuil adapté confortable,
- consommer de manière raisonnée des stimulants,
- planifier un poste de nuit supplémentaire au BPEAS, ...

Pour la CGT, c'est une véritable mascarade !

Chacun le sait, la Direction et tout particulièrement la DRH exigent la mise en place de trames récurrentes pour sécuriser la gestion des plannings sur CHRONOS donc de quoi nous parle ce groupe de travail sur les cycles et le volontariat !?

Mettre en place des fauteuils de veilleur de nuit confortables ? C'est une blague ! La CGT rappelle que cette demande des agents, que nous avons relayée, date de 2013 et qu'elle a été bloquée par la Direction toute ces années (refus d'inscription dans les enveloppes budgétaires PAPRIACT, refus de demander des dossiers CLACT pouvant être financés par l'ARS, ...)

Renforcer le BPEAS ? Ce sont les équipes dans les unités qu'il faut étoffer en 1<sup>ère</sup> intention !

**Bref, encore une fois, la Direction met en place un groupe de travail, fait plancher des personnels sur un sujet intéressant pendant des heures et des heures alors qu'elle sait par avance ce qu'elle ne veut pas ! Il est l'heure aujourd'hui en 2021 de décider dans notre établissement, pas de multiplier des pseudo-groupes de travail pour donner l'impression de concerter et de gagner encore du temps !**

EF

**Hublo : remplacez, vous; aurez des remises; commerciales;**

Le nouveau Whoog, un pied de plus dans l'ultra capitalisme...?

Cela n'a échappé à personne, Whoog a été remplacé/racheté par Hublo.

Formidable application qui vous permet de choisir précisément quand vous souhaitez être dérangé pour venir en aide à vos collègues « burn-outés ».



Mais pas que, dorénavant elle vous propose de vous détendre, de vous relaxer et ce en consommant mais avec des remises commerciales !!!

Grâce à l'absentéisme par manque d'effectif, vous pourrez dépenser votre indemnité de remplacement !

Grâce à Hublo, vous faites des affaires !!!  
C'est formidable, non ?

Et qui sait si l'application collecte les données pour nous offrir de la pub ciblée ou si elle connaît tellement bien le délabrement de la profession soignante à tel point qu'elle nous propose des réductions pour « le petit ballon », site qui vous propose de vous envoyer du vin tous les mois !!! (en pleine campagne appuyée par le CPN et l'addictologie pour le mois sans alcool ... )

Il faut au moins cela pour supporter notre qualité de vie au travail !!!

Alors on dit merci qui...

Allez santé, mais avec modération !

Plus sérieusement, la CGT revendique de renforcer le dispositif de remplacement de courte et de longue durée et d'autant plus, avec les économies réalisées avec les postes non pourvus et notre excédent budgétaire.

CR

**L'art du paraître ...**

Pour améliorer les conditions d'accueil et de prise en charge, la Direction du CPN, au budget excédentaire de plusieurs millions d'euros chaque année, a eu une « riche » idée : un appel aux bonnes volontés pour aider à décorer les locaux en faisant des dessins !

Les projecteurs des médias étant braqués sur les centres de vaccination, quoi de mieux que de demander aux professionnels des contributions et ensuite pouvoir se réjouir d'afficher de jolis dessins d'écoliers sur les murs un peu austères de l'asilaire pavillon BONFILS !

*Quand on pense qu'il y a quelques années, la Direction ne savait pas quoi faire des œuvres des patients stockées sur l'atelier Delta et qu'un petit « tri sélectif » rapide a été opéré, il y a de quoi s'étrangler ...*

Quelle sera la prochaine étape : amenez vos stylos, vos ordinateurs, vos matériels électroménagers, ... ?

Suspense !

EF

## Rien de tel; que les experts;

Tous nos remerciements à l'Equipe Opérationnelle d'Hygiène pour leur travail de pointe dans la lutte contre les infections biologiques et la protection des agents.

Ainsi pour nous permettre à tous de nous rassurer et de lutter efficacement contre une infestation de punaises de lit, celle-ci s'est mise en relation auprès d'un expert, le Dr DELAUNAY, parasitologue au CHU de Nice.

Ce qu'il en retourne en guise de préconisations, c'est qu'il n'y a **pas besoin d'EPI pour les soignants**, ça augmente les risques ...

### Les conseils :

*Si vous faites une VAD, vous n'avez qu'à faire les entretiens dans la cuisine du patient et aucune inquiétude, car la bête ressentant les vibrations ne sortira pas dans le véhicule et restera dans vos affaires !*

*Après, il vous appartient de vérifier « tranquillement » que vous n'en avez pas sur vous et pour être sûrs, de vous mettre à poil avant de rentrer chez vous (vos voisins seront contents), de mettre vos vêtements dans un sac, de prendre une douche et de laver vos affaires.*

Et ensuite ?

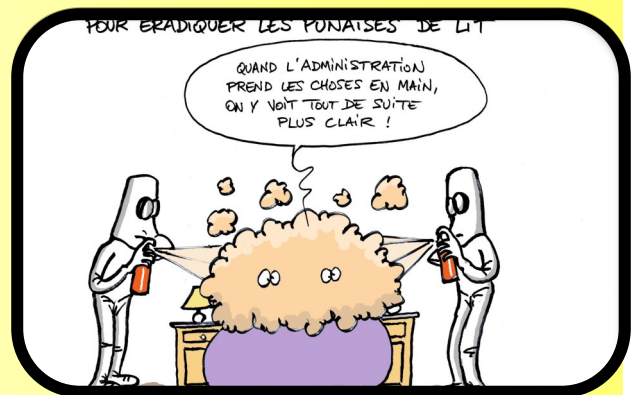
Et bien rien, car **si par mégarde la bête s'installe chez vous et ben c'est de notre faute et oui il faudra alors certainement brûler les meubles, désinfecter l'appartement et ce à vos frais car le CPN refuse toujours de le considérer comme un risque professionnel pris en charge par l'assurance de l'établissement.** C'est vrai quoi, vous auriez très bien pu l'avoir ramenée d'une brocante... !

Après recherches, cet expert est on ne peut plus sérieux et la CGT ne remet pas en cause son CV.

La CGT du CPN a fait à de nombreuses reprises la demande d'une prise en charge assurantielle des risques biologiques pour les agents. Malheureusement elle a toujours reçu une fin de non-recevoir...

La CGT a activement participé au groupe de travail sur les punaises de lit, et face au refus de la Direction de traiter de l'indemnisation, a finalement décidé de quitter ce groupe.

CR



## On va (enfin) pouvoir sauver des vies ?

Dernièrement, un Fil Info solennel informait les agents de la mise en place de défibrillateurs dans les unités de soins du CPN !

Quelle idée formidable mais comment se fait-il que dans un hôpital, on n'y ait pas pensé avant ? Tout simplement parce que **depuis des années, la Direction a toujours refusé sous prétexte qu'on avait un défibrillateur disponible au BPEAS dans la mallette d'urgence et que les services sur NANCY, PAM, Lunéville ou Toul avaient des urgences à proximité !?**

La CGT et le responsable du service Sécurité ont eu beau mettre en avant que de nombreux magasins, salles de sports, ..., étaient équipés et privilégiaient ces défibrillateurs très utiles pour prendre en charge le plus tôt possible les victimes ... rien n'y aura fait !

**Alors si au moins, l'arrivée d'une nouvelle Direction permet enfin que dans un hôpital, on puisse faire aussi bien qu'un centre commercial ... Victoire !**

EF

**La CGT du CPN : les collègues à mes côtés pour vous défendre et vous informer !**

↪ Des militants engagés présents au quotidien dans les services

↪ Une équipe CGT disponible pour échanger dans ton service ou au local syndical les mardis et vendredis



**51-93**

*La CGT rappelle que chaque agent dispose d'une heure d'information syndicale par mois et cumulable sur un trimestre, sur le temps de travail pour venir nous rencontrer au local syndical (décret n°86-660 du 19 mars 1986 - article 6)*



## **Toute l'info directe et locale sur Facebook CGT CPN Laxou**

- des photos et vidéos de nos manifs,
- des informations pratiques,
- des articles de presse et des vidéos,
- des liens sur l'actualité,
- les luttes dans d'autres établissements, ...

**N'hésitez pas à vous abonner, à liker et à partager !**



**UNE ALTERNATIVE A L'INFORMATION INSTITUTIONNELLE**

***POUR ALLER PLUS LOIN***  
***Retrouvez l'intégralité de nos infos***  
***et analyses sur***  
**[www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**