

HOPITAL  
PRONOSTIC  
VITAL  
ENGAGE !

## National

Hôpital en tension  
Séjour, 2ème couche  
Contention et isolement

## Local

12 heures  
Accréditation  
Cour des Comptes

## Vos droits

Indemnité CA non-pris  
GIPA 2021  
Renouvellement dispo

## Actualités

- 04. Tels les shadoks ...
- 05. Ségur, double effet
- 06. Faites des heures
- 07. Prendre soin? Parlons-en !
- 08. Demandons des comptes
- 09. Dans la toile
- 10. La psy cause
- 11. Aides sociales
- 12. La CGT mobilisée
- 13. Créer du lien
- 14. Lutter

## Vos droits

- 16. Congés / GIPA / Disponibilité

**Cette page est la vôtre**

- 17. Culture
- 18. Zoom service Sécurité

## Coin des instances et réunions

- 19. CHSCT et CTE d'octobre 2021
- 20. CME du 14 octobre 2021
- 21. Conseil de surveillance du 14 octobre 2021
- 22. Commission de Formation du 24 novembre

## Dernières brèves

- 23. Chronos / Rénovation énergétique

Notre si bel outil de santé est au bord de la rupture !

Les lits fermés fautes de soignants se multiplient, les conditions de travail continuent de se dégrader toujours plus.

La foi en ces magnifiques professions de santé est à l'image de celle de l'Eglise. Elle s'étiolé.

Heureusement, le Ministre de la Santé nous a compris.

Nous avons eu le SEGUR, magnifique arme de destruction massive qui derrière son 1<sup>er</sup> volet salarial (les 183 euros et autres) amorce d'autres reculs cassant un peu plus l'Hôpital Public (2<sup>ème</sup> volet organisation du travail)

A la place d'embaucher pour laisser les professionnels en poste se ressourcer, il va lui sucer sa faible énergie restante jusqu'à la moelle via les forfaits heures supplémentaires majorées : fini le choix du Hublo, « tu viens bosser dans ce service et tu te tais », finies les 12h entre 2 postes, laissant la possibilité de travailler dorénavant en 13h !!! Alors on dit merci aux signataires qui maintenant viennent dire qu'ils ne sont pas d'accord avec ça !?

Et comme les bonnes nouvelles n'arrivent jamais seul, le GHT prend enfin toutes sa mesure et les personnels vont pouvoir avoir la chance de visiter tous les établissements du GHT Sud Lorraine grâce à la mobilité interne.

Les soignants sont de plus en plus nombreux à quitter ce bateau réduit à un radeau pour faire tout sauf soigner, car épuisés, éreintés.

Alors pour reconstruire et supporter les vagues qui arrivent, il va falloir fournir encore un peu d'effort, car comme nos dirigeants ont tout compris, ils continuent de réduire les budgets. De toute façon, si vous étiez mieux organisés, vous n'en seriez pas là ! Voilà leur cynisme !

Ils ne seront satisfaits que lorsque tout sera vendu au privé car là au moins, les actionnaires pourront faire ruisseler un peu de bonheur sur la populace.

Au CPN, tout va bien, il n'y a qu'une vingtaine de postes vacants, nous n'avons fermé que quelques lits durant 15 jours, quelques doubléments de poste à la marge, les projets se montent sans bureaux et/ou professionnels en nombre (2NPS, Equipe Mobile Périnatalité...). Oui, tout va bien !

En tout cas, si une équipe est en souffrance et n'arrive plus à accomplir toutes missions, la Direction a enfin trouvé le GRAAL : les 12h. N'importe quel service qui en boira le contenu jusqu'à la lie, pourra par miracle assumer sans s'épuiser toute son activité et même bien plus... ! Mais, bien sûr !

Heureusement la CGT tient bon, alerte, met des garde-fous (expertise), pointe les défaillances et est toujours force de proposition. Malheureusement trop peu écoutés, on ne nous reconnaît nos analyses passées que lorsque les cales sont déjà noyées ...

La CGT obtient cependant quelques avancées et surtout retarde cette destruction recherchée.

LEUR force, c'est cette résignation ambiante.

NOTRE force, nos combats acharnés : vous, nous, ensemble pour de nouveau voguer toutes voiles dehors. Sur notre drapeau, ce ne sera pas des os mais le logo du seul syndicat de lutte : « LA CGT »

**En attendant, la CGT du CPN vous souhaite les plus belles fêtes de fin d'année possible et vous retrouvera pour une année 2022 sociale et revendicative !**

Le secrétaire, Cédric ROUX

Jacques BRIMONT, Emmanuel FLACHAT, 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)

## Et pendant que l'Hôpital coule ...

Véritable coup de tonnerre en pleine campagne présidentielle, l'info était relayée en masse sur tous les réseaux : « **20% des lits à l'hôpital fermés faute de personnel !** »  
Mais qu'a-t-il bien pu se passer ? Comment en est-on arrivés là ?

Aussitôt, les responsables, actuels et passés, de ce naufrage se renvoyaient la balle !

**ATTAL déclenche une enquête !**

**VERAN relativise et parle plutôt de 6% mais préfère vanter l'attractivité et l'efficacité de son Ségur ... !**

**BERTRAND, ancien Ministre de la Santé, s'interroge sur les 10 000 lits à la demande promis par MACRON mais oublie sciemment que sous le gouvernement SARKOZY dont il était membre, ce sont 46 500 lits qui ont été fermés !!!**

**Dans ce contexte délétère, on apprenait également la démission de 1 300 élèves infirmiers en cours de cursus entre 2018 et 2021 !**

Pas étonnant pour ceux qui connaissent réellement le contexte et le quotidien dans nos établissements : comment espérer vendre du rêve à de futurs professionnels quand on n'est même pas en mesure de donner de bonnes conditions de travail aux soignants en poste qui sont censés les « tutorer » ?

Nos hôpitaux souffraient déjà avant la COVID et rien ne semble en mesure de corriger la trajectoire qui nous envoie droit dans le mur !

Les réformes et la politique en place ne sont pas à la hauteur et sous couvert d'enrobage, perpétuent en fait la casse et la marchandisation du soin.

Au CPN, la détresse des personnels est palpable et tous les indicateurs sont au rouge : services régulièrement en surnuméraires patients, demandes de reconversions, détresse voire burn-out, management pesant, ENNOV éloquentes, ...

Peu importe, la Direction du CPN se persuade que ça va aller mieux et médiatise certaines expériences comme la semaine « aux petits soins », espérant faire oublier pour un temps les conditions de travail qui abîment le corps et l'esprit de ses travailleurs !

Pas mieux au niveau de l'Agence Régionale de Santé Grand Est dont la Directrice en déplacement sur le CHU de Reims le 18 novembre dernier défendait son bilan à grands coups de chiffres et statistiques :

- augmentation de 25% des quotas en IFSI et de 60% en IFAS ;
- des primes pour les médecins : de 10 000 à 30 000 € (Prime d'Engagement dans la Carrière Hospitalière) + la prime d'exercice territorial mensuelle variant de 250 à 1 000 € ;
- des appels à projet pour que les établissements mettent en œuvre des outils de qualité de vie au travail, ...

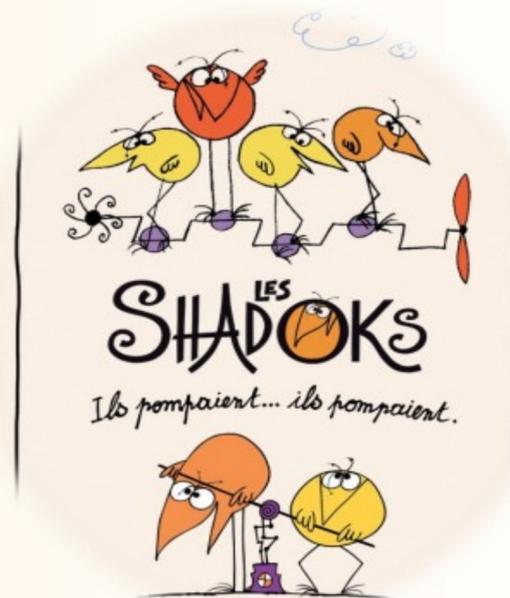
Tout va bien qu'on vous dit !!! Serrez un peu les dents et ça va passer ...

**Pour la CGT, il y a un temps pour la com' gouvernementale et un temps pour dire les choses, sans artifice ni détour, aux usagers et aux professionnels.**

**La CGT prend ses responsabilités pour le faire, sans « hôpital-bashing », mais avec une conviction profonde que la fatalité et la résignation ne doivent pas l'emporter.**

**Il faut faire irruption dans la campagne actuelle, totalement sclérosée par le faux débat autour de l'immigration et de l'insécurité ! La santé doit redevenir notre principale préoccupation. Et dans nos hôpitaux, commençons déjà par redonner du sens au travail, en écoutant davantage les professionnels et aussi ... en leur foutant la paix !!!**

A bon entendeur ...



EF

## Séгур : le 2ème effet Kiss Cool

Voici venu le volet organisation du travail du Ségur, rappelé dans l'instruction DGOS du 26 juillet 2021 baptisée pompeusement « mise en œuvre des mesures sur la sécurisation des organisations et des environnements de travail résultant de l'accord du Ségur de la Santé »

Le deal serait la promesse de 15 000 emplois à l'Hôpital (7 500 financés « cash » et 7 500 autres à venir qui seraient financés sur les efforts qu'accepteraient d'accomplir les personnels en poste le temps que les promotions dans les IFSI ne soient sorties d'ici au minimum 3 ans) Pour y parvenir, le gouvernement a un plan :

- *augmenter le nombre de concours pour résorber l'emploi précaire,*
- *organiser des pools de remplacement avec une charte de bon fonctionnement,*
- *diminuer le repos quotidien en le portant à 11 h au lieu de 12 actuellement,*
- *annualiser le temps de travail*
- *sur-majorer les heures supplémentaires en mettant en place des forfaits mensuels,*
- *étendre les forfaits-jours,*
- *créer une prime d'engagement collectif, ...*

Des enveloppes budgétaires ont déjà été versées en juillet 2021 par le Ministère de la Santé à chaque Agence Régionale de Santé. Ces enveloppes seront délivrées aux établissements qui auront signé un accord collectif majoritaire acceptant les conditions ci-dessus.

Au CPN, l'ARS promet en échange de financer 3 nouveaux postes par an chaque année jusqu'en 2023 et de financer également des heures sup' majorées ainsi que des primes d'engagement collectif.

*Pour mémoire, le CPN compte déjà 20 postes vacants, alors comment dire ...*

EF

## Analyse CGT

Concernant la diminution du repos quotidien de sécurité de 12 heures, c'est encourager et « légaliser » le travail en 13 h, ...

Concernant l'annualisation de travail, il est prévu la possibilité de faire travailler les agents en fonction de la charge d'activité du service (semaine basse à 32h, semaine haute à 40h) Ainsi, plus de flexibilité pour l'employeur et l'introduction pour l'avenir d'une notion d'employabilité du soignant sur le modèle anglo-saxon (contrat zéro heure) ... !?

Concernant la sur-majoration des heures supplémentaires et leur forfaitisation, il est question de mettre à contribution les agents qui s'engageraient à effectuer 20 heures supplémentaires par mois, majorées à 30% (et portées à 50% pour les établissements sous tension identifiés par le Ministère de la Santé) On risque dans les faits d'encourager régulièrement par ce forfait le travail en 50 voire 60 h semaine !!!

Fini également le choix de vos missions HUBLO, vous irez là où vous dira !

Concernant les forfaits-jours, plus de soucis : vous devenez corvéables à merci et vous n'avez plus le droit aux heures sup' !

Concernant la prime d'engagement collectif, il s'agit d'une prime mensuelle de 100 € brut sur projet « valorisant » (exemple : diminution de la DMS, augmentation des horaires d'ouverture au public, baisse de l'absentéisme, ...) Cette « carotte » risque fort d'être utilisée par nos managers pour convaincre les agents d'accompagner n'importe quel projet de casse. Gare aux récalcitrants, il y a danger à ouvrir cette boîte de Pandore !

*Vous l'aurez compris, le sujet est vaste et appelle à nous organiser pour vulgariser et expliquer simplement qu'on nous propose de négocier le poids de nos chaînes en échange d'un monde peut-être meilleur d'ici 3 ans ... !!!*

*Est-ce que cela justifie les reculs qui nous sont proposés en contrepartie de si peu de postes ?*

## La belle histoire des 12 heures

Lorsque l'on examine le projet de l'Unité A pour que celle-ci passe en 12h, on se demande dans quel monde vivent les pondereurs d'un tel rêve ???

La CGT via le CHSCT (rejoint par la CFDT) a demandé une expertise d'un cabinet extérieur Cedaet, afin de bénéficier d'une analyse objective.

La CGT du CPN a rappelé les études prouvant qu'à terme, le travail en 12h était générateur de :

- crise cardiaque (probabilité augmentée de 67%),
  - hypertension,
  - prise de poids,
  - troubles du sommeil (insomnie, réveil précoce, difficultés d'endormissement) et de grande fatigue qui peut aller jusqu'à la dépression,
  - troubles digestifs (des diarrhées, gastrites et ulcères sont à déplorer), problèmes sur les grossesses (avec des avortements spontanés, des accouchements avant terme et des faibles poids de naissance),
  - cancers du sein et du colon,
  - perte de vigilance au-delà de 7 heures : la fatigue accumulée pendant 12 heures a une incidence sur l'augmentation des accidents de trajet lors du retour au domicile,
  - impact négatif sur la vie sociale, la vie familiale (les journées de repos supplémentaires ne sont que des repos à « récupérer » physiquement, mentalement)
- Quid des agents dont leur enfant est à la crèche qui elle ne fonctionne pas en 12h ?**

N'en jetez plus la coupe est pleine ? Hé bien non : l'allongement du temps de travail à 12 heures modifie complètement l'organisation de la journée :

- temps de transmissions réduits,
- quid des temps d'habillage/déshabillage ???, des temps de pause et de repas sur le temps de travail ???? Tout reste à définir ! ;
- En cas d'arrêts maladie, de formation, les agents seront redevables de 5 heures par journée (comptabilisés sur CHRONOS en 7h) ;
- Et qu'advient-il des femmes enceintes pour qui les services de santé au travail préconisent fortement de ne pas travailler plus de 10 h par jour ?

Pour vendre ce concept de rêve, la Direction avance que cela permettra aux agents de faire des économies de gasoil, donne l'illusion que les professionnels seront plus nombreux en service, que cela favorisera une meilleure coordination et PEC sur la journée, libérera plus de temps pour travailler le lien avec les partenaires, renforcera le suivi post hospitalisation, améliorera la continuité des soins et la qualité d'observation, .... !?

Et une fois cette efficacité mise en place sur l'unité A, qu'est ce qui empêchera nos bienfaiteurs de ne pas généraliser cette merveilleuse machine à gagner sur l'ensemble des services ? Comme nos directeurs venant du CHRU de NANCY l'ont mis en place là-bas avec le succès que l'on connaît ... ?

Il est évident que cette généralisation n'est pas pensée par nos technocrates POUR le bien-être des agents ! Surtout avec les difficultés de recrutement rencontrées actuellement, auxquelles s'ajoutent une hausse importante de l'absentéisme, et les demandes grandissantes de ruptures conventionnelles ou de mise en disponibilité suite à la perte de sens au travail....

Les risques professionnels du travail en 12h sont avérés et la CGT sera extrêmement vigilante sur ces aspects !

Le rapport d'expertise du cabinet CEDAET ne manquera pas de soulever des questions et nécessitera d'être débattu le plus largement possible.

**Les 12 heures ne seront jamais LA solution remède face au manque de personnels**

**La CGT plaide pour la semaine de 4 jours (les 32 heures), organisation approuvée dans certains pays « plus en avance sur leur époque » et plébiscitée par les salariés !**

**Au CPN, on a de la marge de progression ...**

## Prendre soin ?

Nous voici repartis dans une **période de certification** et il ne vous aura pas échappé au vu des communications institutionnelles qu'une attention particulière est portée à la « qualité des soins » et au concept du « prendre soin ».

**La HAS a donc édité de belles plaquettes « la qualité des soins : patients, soignants, un engagement partagé » diffusées en masse sur le CPN avec une demande d'affichage obligatoire à l'attention des professionnels.**

Soyons clairs, **personne ne doute un seul instant de l'engagement et du dévouement des soignants de notre établissement malgré les conditions de travail particulièrement dégradées qu'on leur fait subir depuis des années mais ...**

Oui, il y a un **MAIS** :

- que fait l'institution pour prendre soin de ses professionnels ?,
- qu'est-il mis en place pour lutter contre le travail empêché, la perte de sens, ..., préjudiciables justement à cette qualité attendue et prochainement l'objet d'une nouvelle certification ?

Certes, la Direction communique (et c'est de bonne guerre) :

- Palmarès Le Point : le CPN 15ème sur les troubles dépressifs, 17ème sur les troubles schizo, 21ème sur les troubles bipolaires !
- Semaine qualité de vie au travail « aux p'tits soins » avec force de posts Facebook où l'on voit des collègues heureux en pleine séance de yoga du rire ou de « cyclo-blender » !

Mais il n'y a pas vraiment de quoi en rire !

**Les fascicules édités par la HAS soulignent 15 objectifs au rang desquels on trouve :**

- *les équipes maîtrisent les risques liés à leurs pratiques,*
- *Les professionnels sont impliqués dans une démarche qualité de vie au travail,*
- *L'établissement dispose d'une réponse adaptée et opérationnelle aux risques, ...*

**La CGT le dénonce depuis des années et encore plus au moment des certifications : ce n'est pas aux professionnels de supporter les carences de l'établissement ni les ravages de la politique de casse menée par le Ministère et l'ARS ces dernières années !**

**Les collègues font ce qu'ils peuvent avec les moyens qu'on leur donne !!!**

**Or depuis plusieurs années, le CPN est continuellement en fonctionnement sur un mode dégradé. Pour preuve, la constance des surnuméraires patients, les postes vacants, les HUBLO (ex-Whoog) pour combler l'absentéisme, les départs de professionnels, ...**

**Dans ces conditions de travail empêché, saluons l'abnégation des soignants mais profitons-en aussi pour dire haut et fort à la HAS lors de leur visite en janvier 2022 : « prenez vos responsabilités et faites remonter au Ministère qu'il faut changer de cap !!! »**



EF

## Un rapport accablant

La Cour des Comptes a rendu public sur son site internet, son dernier rapport sur la gestion du CPN pour la période 2015-2020.

La CGT vous invite à le parcourir (et à consulter également notre tract 4 pages synthétique, disponible sur demande ou sur [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com))

Les juges pointent de nombreuses irrégularités, déjà relevées par la CGT depuis des années mais balayées par l'équipe de Direction qui n'a jamais voulu en tenir compte !

Désormais, plus personne ne pourra dire que ce n'est pas vrai :

- **des factures de traitement du linge qui dérapent dans le cadre du GCS confié à la Blanchisserie du CHRU !**
- **l'absence de politique RH prospective en matière de gestion des métiers et compétences**
- **la violation par le CPN depuis 2013 de son obligation en matière de prévention des RPS**
- **735 000 € d'argent public (de votre argent issu de la cotisation prélevé sur la masse salariale) donnés à des organismes sans aucun regard sur leurs actions ni mise en concurrence**
- **une mauvaise politique dans l'attribution des logements de fonction et des indemnités compensatrices accordées aux directeurs, ...**



Notre nouvelle directrice a eu tôt fait, par courrier adressé à la Chambre Régionale des Comptes, de relativiser voire de reporter la responsabilité sur l'ancien directeur général mais ce qui doit nous préoccuper davantage, c'est sa réponse sur l'accord 35 heures dans notre hôpital !

Parce que là, la Direction réagit et avance qu'elle envisage de le retravailler !?

Pourquoi ? Pour faire comme au CHRU de NANCY (suppression de jours RTT, du jour local, ...) ? Pas question pour la CGT de voir un accord, certes perfectible, être remis en cause sous prétexte qu'il serait plus favorable que la loi ... Trop favorable !!!

EF

***Pour la CGT, il est inadmissible que des directeurs et chefs de service se considèrent de passage, libres de dégrader notre hôpital pendant les quelques années exercées parmi nous et de partir ensuite officier ailleurs ou couler des retraites heureuses sans qu'à aucun moment, il ne leur soit demandé des comptes !!!***

***On en passe nettement moins aux petits agents qui ont le malheur de commettre une erreur ... !***

***Ce rapport rejoindra certainement des étagères et prendra la poussière mais il aura au moins le mérite de montrer que la CGT a vu juste et que des changements dans la gestion de notre hôpital seraient plus qu'urgents !!!***

## Le GHT étend sa toile

Depuis 2016, la CGT est vent debout contre les Groupements Hospitaliers de Territoire. Nous dénonçons entre autres, la mainmise irrémédiable de l'établissement pilote (chez nous, le CHRU de NANCY) et une étape de pré-fusion dans une grande structure régionale chargée de tout gérer.

La crise COVID est intervenue et si les ARS ont été pointées du doigt comme étant technocratiques et déconnectées du terrain, les GHT ont curieusement été plébiscités comme des acteurs incontournables et à conforter, voire à renforcer.

Il n'en fallait pas plus pour que le gouvernement mette en place une 2ème phase d'accélération pour des GHT de plus en plus intégratifs.

Ainsi, désormais, les GHT comprennent dans leurs attributions :

- une Commission Médicale de Groupement chargée du projet médical partagé,
- une possibilité d'intégrer en leur giron des établissements sociaux et médico-sociaux publics ainsi que des établissements privés !

Sur notre périmètre, la convention constitutive du GHT a donc prévu d'être modifiée pour intégrer ces nouvelles dispositions au 1er janvier 2022. Il y est stipulé que :

- la Commission Médicale de Groupement sera composée de 16 médecins issus du CHRU de NANCY, contre 4 pour le CPN, 4 pour le CH de Toul, 3 pour Ravenel, 1 pour PAM, ... ;
- la coordination avec les chefs d'établissement des politiques en matière d'achats, de plan informatique, de formation, de GPMC, d'attractivité, de recrutement, de rémunération et de temps de travail, ...
- l'accélération des directions communes confiées au CHRU de NANCY qui pilotera donc le CH de Toul, le CH de Pont-à-Mousson, le CHI de Pompey Lay St Christophe, le CH de Dieuze, l'EHPAD St Charles de Vézelize, l'EHPAD St Dominique de Mars la Tour et l'EHPAD François Fidry de Labry ;

*Vous l'avez bien compris avec en plus, un établissement comme le CPN en direction commune avec Ravenel, assumée par une ancienne directrice du CHRU de NANCY assistée d'anciens directeurs adjoints eux-mêmes venant du CHRU ... l'emprise est bien là, on ne va pas se mentir.*

Toutes les conditions sont lentement mais sûrement en train de se réunir pour la prochaine étape : une superstructure dans laquelle les petits établissements seront dilués et les personnels brinqueballés en fonction des besoins.

Pire, pourquoi s'embarrasser alors de rester dans le carcan du public ... ? Une fusion en une entité privée sera sans nulle doute privilégiée !

Dire que dans le préambule de la convention constitutive du GHT, certains osent présenter ça comme un avantage permettant une organisation agile et efficace pour améliorer la qualité des prises en charge ... !

Malheureusement, il y a fort à craindre que les professionnels et les usagers seront les dindons de cette farce macabre ...

**Réagissons, informons et luttons !  
Non aux GHT !  
Non à tout projet de fusion d'hôpitaux !**

EF



## Quoi de neuf en psy ?

### Minority Report avant l'heure ?

*C'est toujours un grand bonheur que de lire des articles de nos éminents professeurs qui ont réussi à transformer totalement nos pratiques passéistes dans l'hôpital depuis leur arrivée. Grace à eux, finies les chambres PSI. Les prises en charges de nos patients ont également été révolutionnées. Ils sont dorénavant acteurs de leurs soins grâce au Mindfulness. Les Hôpitaux de Jours Intensifs tournent à plein régime, bien plus qu'à l'époque du Centre d'Activité Arc-en-Ciel trop ringard et qui accueillait une population qu'on ne veut plus voir.*

Pardon, non, ça c'est le début d'une nouvelle de science-fiction !!!

Ainsi, dans un Fil info, le CPN est fier de mettre en avant un psychiatre aux origines germaniques et un de ses padawans qui ont eu droit à un article dans le Point.

ET attention la réalité rejoint voire dépasse parfois la fiction !!!

**L'avenir de la psychiatrie est donc à la technologie et à l'innovation : dorénavant pour diagnostiquer une maladie, finies la clinique et l'évaluation humaine.**

**Les machines vont faciliter (faire) le travail de nos psychiatres.**

D'ici à ce que ceux-ci deviennent moins rentables et ne servent plus à rien, il n'y a qu'un pas. Cela ajouté à l'arrivée des IPA, la profession à de quoi s'inquiéter...

Gare également à la confiance absolue en la technologie qui peut se dérégler.

**En tout cas pour cette recherche innovante, ils vont être dotés d'un budget de 2 millions d'euros. (attention, les ricains arrivent avec 40 millions)**

Alors qui va gagner la bataille de l'évolution ?

Les patients, on l'espère !

**La CGT restera vigilante et réactive contre toute dérive de soins. Elle revendique et défend sa position de remettre de l'humain pour soigner de l'humain !!!**

**Arrêtons la casse du soin et de notre système de santé !**

**Arrêtons les pseudos thérapies innovantes et les appels à projet gadget !**

CR



***Pendant que certains se projettent vers l'avenir, parlons un peu du présent (ou du passé) et plus particulièrement des pratiques d'isolement et de contention en psychiatrie !***

Ce sujet revient régulièrement sur la table et n'est jamais évoqué que sous un angle juridique (et c'est bien là, le problème)

**Aujourd'hui, nos énarques, ayant été retoqués par le Conseil Constitutionnel, reviennent avec un nouveau texte de loi pour encadrer les pratiques :**

- ***En cas d'isolement au-delà de 48h (et de 24h pour la contention), la Direction de l'hôpital doit avertir sans délai le JLD qui peut ou pas se saisir de la demande et lever les mesures ;***
- ***Au-delà de 4 jours pour l'isolement (et de 3 pour la contention), le contrôle du juge devient obligatoire !***

A part judiciaire et soumettre à un contrôle ces mesures de privation de liberté, on passe à côté de l'essentiel !

La CGT, aux côtés de nombreux soignants et collectifs, interpelle depuis des années !!!

**L'isolement et la contention en psychiatrie ne sont pas une fin en soi mais bien la résultante de la politique de casse de notre secteur (manque de bras, de CMP, ...)**

Exigeons davantage de moyens humains, travaillons à une formation plus spécifique de la profession d'infirmier en milieu psychiatrique, ...

Restons vigilants également à ce que la contention chimique ne vienne pas remplacer par facilité la contention physique !

EF

## On chercherait à nous faire les poches ...

### Le CGOS encore dans le collimateur ?

Le Conseil d'Administration du CGOS est composé par moitié de Directeurs de la Fédération Hospitalière de France et pour l'autre moitié, ce sont des Représentants Syndicaux représentatifs des élections professionnelles.

**Au vu des « difficultés financières » du CGOS, les directeurs souhaitent que la prestation maladie, pourtant sacralisée par toutes les parties jusque-là, devienne modulable en fonction de l'indice.**

**C'est-à-dire que suivant votre indice CAF, vous serez plus ou moins remboursés.**



**Vous savez la prestation maladie CGOS, c'est elle qui prend le relais lors d'un arrêt maladie long avant que vous ne tombiez à mi-traitement (entre le 4<sup>ème</sup> et le 8<sup>ème</sup> mois)**

**Le problème réel, c'est que comme cette prestation gratuite devient modulable, elle va baisser au fur et à mesure des années et finir par disparaître à terme.**

**Les grosses mutuelles qui doivent devenir obligatoires en 2026, avec une prise en charge employeur, se frottent les mains d'avance sur ce juteux marché !**

**La CGT se bat depuis 3 ans pour le maintien de la prestation actuelle et avait le soutien de l'ensemble des syndicats.**

**Seulement, la dernière proposition des directeurs a eu raison de l'unité syndicale, et le stylo a de nouveau brûlé les doigts orange et c'est encore un acquis qui s'envole ...!**

Ne soyez pas dupes car le principe de modulation n'est pas une avancée : alors certes, les plus bas indices (inférieur à 370) ont une augmentation de 1% (cependant jusqu'à quand ?), sans oublier que ceux ayant un quotient supérieur à 650 sont déjà perdants de 1%.

Les avancées sociales de certains sont les coups de couteaux des autres.

D'où l'importance d'être bien représentés.

La CGT ne fait pas dans l'électoratisme et les effets d'annonce, elle lutte pour ce qui est juste.

**Nos luttes ont construit nos droits, nos résignations les détruiront donc ne laissons pas faire sans rien dire !**

CR

## ... pour en remplir d'autres ?

*Ha, la belle allégorie de MACRON sur les premiers de cordée ?*

*Vous vous souvenez, c'était un peu la théorie du ruissellement : donnez plus à ceux qui sont en haut, ils tireront tout le monde vers le haut !*

*Alors, non seulement, le quinquennat de MACRON a prouvé que cela ne fonctionnait pas du tout puisque les riches sont de plus en plus riches et les pauvres de plus en plus pauvres MAIS en plus, on vient jalouser le moindre mécanisme d'amortissement social, coupable de coûter trop cher ! Faut pas pousser non plus !!!*

*Pendant que le Ségur révèle aux travailleurs de base qu'ils ne gagneront pas le jackpot, certains demandent à croquer une belle part du gâteau.*

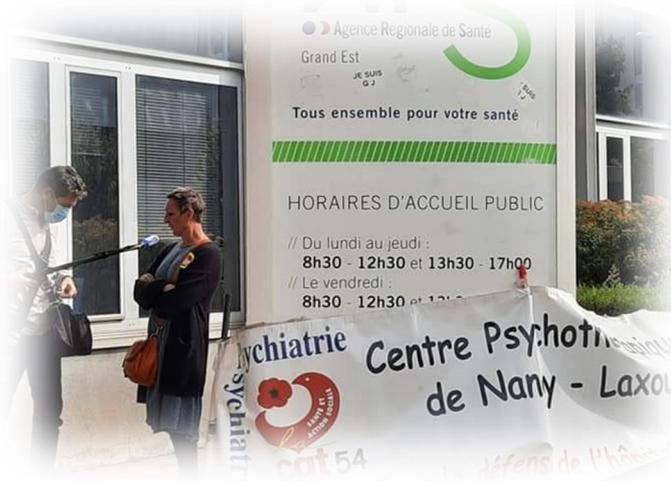
*Ainsi les Directeurs des Soins qui seront pourtant augmentés en février 2022 de 181 à 292 € net par mois (en plus du CTI de 183€), demandent davantage : un grade exceptionnel avec un indice terminal majoré à 1173 ainsi qu'une Prime de Fonction de Résultats comme celles des directeurs d'hôpitaux (pour rappel, entre 36 000 et 62 700 € par an maxi) Après tout, ils auraient tort de ne rien revendiquer !*

*Alors, partageons les richesses car manifestement, de l'argent il y en a ...*

## LA CGT DU CPN DANS LES MOBILISATIONS

La CGT du CPN, avec l'Union Syndicale Départementale CGT Santé Action Sociale 54, toujours présente aux côtés des personnels et résolument engagée pour défendre l'Hôpital Public !

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



### Journée de mobilisation des psychologues et de la psychiatrie le 28 septembre 2021

Une quarantaine de collègues psychologues se sont réunis à l'ARS Grand Est, à l'appel conjoint du SNP Grand Est et de l'USD CGT Santé & Action Sociale 54

Une délégation a ensuite été reçue par le Directeur de l'ARS à qui nous avons fait remonter les revendications spécifiques des psychologues et la fumisterie des assises de la santé mentale !

### Mobilisation interprofessionnelle du 5 octobre 2021

Un millier de manifestants, sous la pluie, dans les rues de NANCY pour manifester contre toute tentative de réforme anti-sociales (retraites, chômage, ...) et pour un vrai changement en matière de protection sociale (Hôpital, Sécurité Sociale, ...)



### Autres dates de mobilisation à retenir :

**Le 7 décembre 2021 :** mobilisation des travailleurs sociaux à l'appel de l'USD CGT Santé & Action Sociale 54.

**RDV devant l'ARS à 14 heures**  
Pour le Ségur, des moyens et une vraie reconnaissance de ces métiers du lien !

**Le 11 janvier 2022 :** mobilisation nationale dans la santé et l'action sociale.  
Pour un plan d'urgence !!!



Plus d'infos et photos/vidéos sur notre Facebook @cgtcplaxou

## Ravenel CPN : UNE CGT, LA CGT

Comme à son habitude et pour garder des liens forts entre nos 2 établissements, la CGT du CPN a accepté l'invitation de la CGT Ravenel à leur Congrès le 29 octobre 2021.

Y étaient conviés également les camarades de la CGT du CHS Jury et de Lorquin.



Ce congrès a permis d'échanger sur les politiques mises en place sur la Région et c'est malheureusement sans surprise que nous apprenons que la situation se détériore toujours plus dans le secteur de la psy publique régionale.

Tous nos voisins ont fermé des lits faute de soignants .... !

Jury et Lorquin ont un recours massif à Hublo pour compenser les départs et l'absentéisme.

Tous regrettent qu'il n'y ait pas de politique d'attractivité mise en place pour au moins tenter de contrer cet exode.

La future loi de financement de nos établissements inquiète énormément car nous allons être tarifés à l'activité, fléau qui a accéléré la destruction des hôpitaux MCO !!!

Le positif est que la CGT dans ces difficultés continue de lutter et ne lâche rien.

**De par ses actions en local et au national, elle permet de limiter la casse et démontre qu'ensemble, nous avons le pouvoir et que c'est à eux (les directeurs, les ARS et le Ministère) d'avoir peur. Ils ne sont rien sans nous et sans vous à nos côtés !!!**



La CGT est dans le juste et ses analyses sur le SEGUR se vérifient chaque jour un peu plus : nous avons un boulevard de négociation en 2020 (rapport de force en notre faveur et soutien massif de la population), malheureusement détruit par des signataires en recherche d'électorat et d'adhérents (ils offrent même des cotisations maintenant !!! Et pourquoi pas, bientôt les cadeaux et les vacances offertes pour leur permettre de détruire les acquis sociaux !?)

Les effets néfastes du SEGUR commencent à faire leur apparition (référendum de service, annualisation du temps de travail, forfait heures sup',...)

**C'est dans l'unité des travailleurs au côté de la CGT que la lutte se mène et se gagnera.**

**Un grand merci à la CGT Ravenel pour leur accueil toujours aussi chaleureux et tout notre soutien à leur bureau syndical.**

CR et JB

## Pourquoi lutter ?

« Les gouvernements ne veulent pas d'une population avec un esprit critique. Ils veulent des travailleurs obéissants. Du monde juste assez intelligent pour faire fonctionner les machines et juste assez stupide pour accepter passivement leur situation. »

Georges Carlin

Cette citation est tellement vraie.

Ce qui est paradoxal, c'est que nous avons le pouvoir car par exemple, une petite Organisation Syndicale comme la nôtre a réussi à imposer et à mettre autour de la table un grand groupe comme ELIOR et notre Direction. Et ceci a abouti à des améliorations d'accueil non-négligeables des travailleurs de la propreté dans nos services !

Nos différentes alertes, notre pugnacité ont fini par payer et permis d'acculer la Direction vers de nouveaux acquis (Cellule d'alerte RPS, futures bourses d'études attractivité, reprise en main de la formation continue, ...)

Ce qu'il faut comprendre, c'est que si nos actions étaient suivies de fortes mobilisations avec les personnels, nous obtiendrions bien plus encore !

Seuls la lutte et le combat permettront de faire reculer le dogme du capitalisme bradant nos services publics au privé afin d'en retirer le maximum de profit.

Ne les laissons pas ruiner notre système de santé universel acquis dans la douleur et le sang par nos anciens.

L'accès aux soins devient de plus en plus compliqué et tout le monde est concerné.

Les prises en charges se dégradent.



Il y a urgence à inverser la tendance car ils ne reculeront pas, le rouleau compresseur capitaliste avance à marche forcée, il ne restera rien.

Notre force est le lien humain et social, notre franche camaraderie avec Ravenel est une richesse, une chance. C'est ce type de lien qui leur fait peur, qui peut permettre de grosses mobilisations.

Ensemble, aux côtés de la CGT pour reconquérir nos acquis perdus et en obtenir bien plus dans l'objectif d'une vie meilleure et épanouissante.

Leur souhait de nous réduire à des esclaves soumis n'est pas une fatalité.

Réveillons-nous !

CR

### Quelques avancées obtenues par la CGT :

*Bionettoyage : formation dispensée aux professionnels du ménage sur le travail en milieu psy et les abords de la santé mentale, des dispositifs d'appel anti-agression, des plages horaires pour éviter le travail isolé, un lien plus étroit avec le personnel soignant sur le passage de consignes / vigilances particulières, ...*

*Cafétéria : une formation spécifique aux personnels handicapés salariés de l'AEIM, ...*

*Avancement de grade : une information comme l'exige la réglementation sur la transparence des tableaux d'avancement (promouvables / promus)*

*Formation : un travail à approfondir autour de l'évaluation satisfaction des formations dispensées*

*2NPS : une convention avec le CHRU de NANCY pour que nos professionnels bénéficient des mêmes conditions tarifaires avantageuses pour leurs repas*

*Attractivité de l'établissement : versement d'une bourse d'études aux étudiants en 3ème année IFSI en échange d'un pré-recrutement*

**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, débattre 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)

## Indemnité de congés non-pris

Connaissez-vous  
**VOS DROITS?**

L'arrêté du 19 novembre 2021 fixe les dates et le montant de l'indemnité compensatrice prévus à l'article 6 du décret n° 2021-1506 du 19 novembre 2021 portant dérogation temporaire aux règles en matière de congés non pris applicable aux agents de la fonction publique hospitalière :

Tout agent contractuel ou titulaire qui se serait vu refuser des congés ou RTT en raison de la crise COVID (entre le 2 août et le 31 octobre) a le droit de demander à bénéficier d'une indemnité compensatrice :

- 200 € par jour pour la catégorie A
- 130 € pour la catégorie B
- 110 € pour la catégorie C

Cette indemnité est limitée à 10 jours et doit être demandée avant le 31 décembre 2021.

## GIPA 2021

Le dispositif de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat est reconduit pour l'année 2021. Instaurée en 2008, la GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Vous y êtes peut-être éligible sous certaines conditions et sachez que cela concerne les titulaires ainsi que les contractuels (à la seule condition que votre contrat de travail fasse référence à un indice)

Simulateur en ligne sur :

[www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat](http://www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat)

## Renouvellement d'une disponibilité

La Cour Administrative de Lyon, dans une décision rendue le 29 avril 2021, a rappelé les dispositions applicables en matière de disponibilité et de demande de renouvellement.

Elle a déclaré qu'il incombe au fonctionnaire en disponibilité pour convenances personnelles qui entend prolonger cette disponibilité, de le faire connaître à l'employeur au plus tard 2 mois avant la fin de sa période de dispo.

A défaut, l'employeur est parfaitement fondé à radier des cadres l'agent, quand bien même ce dernier mettrait en avant qu'il n'avait pas été averti de cette modalité ni n'avait reçu de rappel.



## 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 !

### Conseils culture

La semaine à cheval entre septembre et octobre 2021 pour être automnale n'en était que plus faste !

A Paris (c'est là que ça se passe) se déroulaient, tenez vous bien et par ordre d'importance, la fashion week, les assises de la santé mentale et la primaire écologiste !!!

Rarement dans les pages de la gazette CGT sont abordées les coupes tendances ou les couleurs dominantes sur la saison à venir, faisons confiance aux stylistes pour redessiner la chasuble portée de préférence sur les ronds points ou lors de marches fédératrices dans les rues de nos villes les samedis !

Si le gilet jaune mériterait un relookage, espérons que leur créativité saura intégrer en guise de galon, un seyant QR code à nos vieilles blouses blanches : la mode, vous le savez, est un éternel recommencement...

Mais la couleur qui porte l'espoir et sur scène malheur vous la connaissez ?

Donc sans transition en ce qui concerne la primaire verte, c'est un homme qui sort du bois, mais notre établissement et sa Direction sont eux très sensibles, et à l'affût d'améliorer leur politique environnementale, notamment en termes de gestion des déchets, et en ce sens, tout reste à faire !!!

Mais, ouf, nous sommes écolo grâce aux assises de la santé mentale puisque l'annonce est tombée : un numéro vert sera en ligne dès le vendredi de cette riche semaine, pour des téléconsultations anonymes et gratuites dont pourront profiter des personnes suicidaires.

Mais aussi, n'oublions pas parmi les autres annonces (comme le passe culture ?), la création de « chèques psy » pour les enfants et les étudiants ou encore le remboursement quasi symbolique de séances auprès de psychologues en ville.

Et puis, surtout, renforcer en personnels non soignants dans les CMP.

Arrêtons les effets d'annonce, d'autant que tout cela peut être effet de mode, innovant ou de saison...

Cette gazette se veut être proche du réel, de l'actualité, terminons donc par des conseils culturels de lecture, de ciné, de TV et de chanson.

En kiosque : psycho magazine

Au cinéma : les intranquilles

A la TV : silence ça pousse

En chanson : Allo maman bobo

**Merci pour cette réaction.**

**Si nos lecteurs souhaitent aussi franchir le pas, écrire un article ou nous transmettre une photo, contactez-nous par mail à [cgt@cpn-laxou.com](mailto:cgt@cpn-laxou.com)**

## Focus sur le « couteau suisse » du CPN

La CGT du CPN tient à mettre à l'honneur notre Service Sécurité car celui-ci ne ménage pas sa peine et se rend toujours disponible pour assumer une somme de missions importantes. En effet, ils doivent gérer :

- les appels téléphoniques sur 3 téléphones,
- le plan Vigipirate et la barrière et ce avec toute les insultes et l'agressivité qui accompagne cette mission. C'est également à eux que revient la tâche de refuser les familles et livreurs dont le pass sanitaire est invalide.
- les patients agités dans les services (de 4 à parfois 15 par jour !!!),
- les formations incendie,
- la vérification et mise aux normes des extincteurs, la vérification des systèmes incendie,
- leurs missions de secouristes, ...

Et comme les agents de sécurité devaient sûrement réussir à se tourner les pouces, la Direction leur a rajouté, en toute bienveillance, la sécurité de la cafétéria et par générosité, en cas d'absence d'agent d'accueil et de contrôle, ils feront le job également....!

*A souligner que certainement pour les remercier ou ne pas les détourner de leurs missions, notre Direction leur a retiré leur table de ping-pong qui leur permettait pourtant, lors de rares moments de repos, de se retrouver et d'échanger.*

*Et comme tout est perfectible, la Direction réfléchirait à optimiser un peu plus encore leur temps de travail. Il est vrai que la nuit, ils pourraient par exemple faire le tour des bâtiments pour vérifier les extincteurs (attention sans faire de bruit, hein ?) ou remplacer des soignants manquants dans des unités, faire les médicaments, peut être que s'ils ont des notions de peinture ou de mécanique, ils pourraient avancer le travail des ateliers ou du service garage !!!!*

Et puis, quoi encore ???

**Les difficultés sont cependant grandissantes, car le lien entre l'équipe de Sécurité et les équipes de soins a bien changé avec le temps.**

**Auparavant, tout le monde se connaissait et après chaque intervention, un échange se faisait et, si le temps le permettait, même autour d'un café. Aujourd'hui, cela est considéré par la Direction et l'encadrement comme une baisse de productivité et un temps à rationaliser pour travailler davantage.**

**Cette perte de lien n'est pas sans conséquence, car même si nous sommes quasi tous formés à OMEGA, le fait de ne pas se connaître ne permet pas d'être efficacement coordonnés et la formation perd tout son sens. Du coup, les interventions sont toujours plus risquées. De plus, cela engendre un isolement insécure, propice aux accidents comme cela peut se passer avec les personnels ELIOR...**

**Nos dirigeants auront réussi à déshumaniser les soins jusqu'au sein de l'hôpital psychiatrique alors que c'est pourtant sa vocation première, l'humanité !**

La CGT du CPN félicite nos collègues de la Sécurité, elle les félicite d'autant plus d'exercer toutes ces missions sans Plan de Sécurisation de l'Etablissement digne de ce nom et sans convention Police/Justice !!! (le PSE débute seulement, le reste est une promesse vieille de plus de 10 ans !)

**La CGT du CPN continuera à se battre pour imposer à la Direction de remettre du lien entre tous ses agents et pour retrouver du sens au travail et de la qualité de soin.**

**Chaque service a son importance dans la chaîne de soins qu'il soit administratif, technique, logistique, médico-technique ou soignant et la CGT défendra chacun avec la même conviction et ténacité.**

CR

## 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.*

## CHSCT du 5 octobre 2021

### 2NPS (numéro suicide) :

La CGT revendique auprès de la Direction pour :

- le recrutement de 2 postes supplémentaires (en prenant au besoin sur la trésorerie du CPN)
- l'attribution d'une prime urgence pour nos collègues,
- la livraison par le CPN de repas à ces professionnels, ...

### Unité A :

La CGT dénonce l'attitude de la Direction du CPN qui depuis des années a laissé le service flamber, sans tenir compte des alertes du CHSCT ni des accidents de travail dont certains auraient pu être mortels.

Pour la CGT, renforcer les soins et améliorer la qualité de vie au travail, ce n'est pas ça !!!

La CGT demande au contraire :

- le recrutement de 3 IDE supplémentaires pour porter l'effectif actuel à 27
- la réouverture d'une unité d'hospitalisation sur le PGN
- le maintien d'une organisation en 7h36

Devant l'impossibilité de discuter sur ce dossier pour lequel à aucun moment, la Direction n'aura pris le temps de consulter en amont les représentants du CHSCT, le **secrétaire du CHSCT soumet au vote une délibération aux fins de mandater un cabinet d'expertises indépendant. Le cabinet proposé et retenu est CEDAET (PARIS)**

## Comité Technique d'Etablissement du 12 octobre

### Calcul de la prime de service 2021 :

Les modalités de calcul 2021 seront les mêmes qu'en 2020 (c'est-à-dire avec une évolution d'1/4 de point selon les conditions antérieurement validées au CPN)

### Procédure accident de travail :

La CGT obtient que la Direction mette en place immédiatement l'engagement pris en réunion le 15 septembre dernier, à savoir : créer dans tout ENNOV violence, un lien vers Qualios pour accéder aux formulaires AT et à la procédure DRH en vigueur !

### Évaluation des psychologues :

La CGT a saisi le Ministère de la Santé qui a confirmé par courrier du 11 juin 2021 que seuls les directeurs pouvaient évaluer les psychologues.

Le DRH répond qu'il en a pris connaissance mais explique que pour des questions pratiques, au CPN, le médecin chef de service évalue les psychologues, le DRH intervenant au besoin.

*Comme quoi, au CPN, on peut s'accommoder avec la loi comme on veut ...*

**Commission Médicale d'Établissement du 14 octobre 2021****Projet médico soignant :**

Il y a beaucoup de travail à prévoir suite à l'article 84 de la loi de financement de la sécurité sociale et le besoin de chambres d'apaisement (et d'une ligne médicale qui va avec !)

Il faut repenser la sismothérapie et la rTMS (la Stimulation Magnétique Transcrânienne répétitive). Et oui cela n'existe plus en Lorraine, il est surprenant qu'avec ce formidable outil qu'est le GHT, nous ne disposions plus des blocs nécessaires pour les réaliser sur notre territoire. Ou peut-être est-ce due à la fuite médicale ??? Mystère.

En tout cas, il est prévu avec le GHT de renforcer le lien avec le somatique et la médecine de ville. Espérons que cela améliorera l'accueil de nos patients et soignants les accompagnant dans leur service ! Pour ce qui est des médecins généralistes, il va falloir redorer notre blason car la gronde monte de plus en plus de leur part sur nos prises en charge ...

Il y a également dans ce projet, une grande ligne sur l'attractivité médicale et paramédicale !

Il faudrait également penser à mettre en place une politique de fidélisation car actuellement nous avons autant de difficultés avec les départs qu'avec les recrutements. Pourquoi ? Mystère.

Heureusement il y aura des projets innovants :

- le développement de l'ambulatoire (en espérant qu'il soit réel car actuellement, ce secteur est en grande souffrance et le CPN se défausse sur le libéral),
- la téléconsultation : chère à notre ministre mais qui n'est rien d'autre qu'une précarisation de la consultation et qui met de la distance dans l'HUMAIN, encore et toujours.

Afin de réaliser le « squelette du Projet d'établissement » et pondre ce chef d'œuvre, il aura fallu une trentaine de réunions et ce sera suivi par un ... comité de suivi (sic)

Face à un auditoire passionné (2 remarques à la marge), le vote à l'unanimité arrivera au bout de 30 minutes !

**Commission Médicale du GHT :**

Les gens bienpensants souhaitent créer une Communauté Psy de Territoire pour faire exister un peu plus la psy dans la CME du GHT. Il suffirait juste de réaliser des rencontres entre CME de Direction commune.

Les places pour cette CME GHT seront chères : le CHRU de NANCY en aura 16, le CPN 5, Ravenel 4, ce qui est bien car beaucoup d'établissements n'ont aucune place !!!

Nos médecins sont donc très confiants et savourent de ne pas avoir eu à se battre pour ce résultat ...

*Mise en garde : le Directeur de l'établissement pilote (CHRU) peut supprimer des CME dans les établissements !!!*

Des Fédérations Médicales Inter Hospitalières vont pouvoir se créer et être gérées (gestion médicale) par le CHRU de NANCY !

Le privé peut même devenir un partenaire et intégrer le GHT.

La MCO va sans aucun doute se développer mais pas la psy !

A part cela aucune inquiétude à avoir selon la Direction du CPN ...

Les débats sont encore une fois proches du néant et l'assemblée vote pour à l'unanimité pour cette convention constitutive du GHT.

**Bilan Financier prévisionnel 2021 : bizarrement ça sent bon les bénéfices...**

Et nous terminerons par une standing ovation pour notre dévouée Présidente de la CME, le Dr PICHENE dont c'était la dernière dans ce rôle.

Elle finira avec un long discours rempli de conviction et appelant à lutter pour des soins de qualité comme elle l'a fait tout au long de ses mandats.

Cette séance se finira très très tôt et malheureusement il n'y aura pas de CME en novembre 2021, pour cause d'élections. Les bruits de couloir donnent déjà les favoris pour briguer la Présidence...(infanto vs PGN)

Affaire à suivre !

CR

**Conseil de surveillance du 14 octobre 2021**

Cette séance était surtout marquée par la prise de fonction de la nouvelle Présidente du Conseil de Surveillance du CPN, Madame Rosemary LUPO qui succède à Madame SILVESTRI. Madame LUPO est issue de la PMI du Conseil Départemental 54.

La CGT du CPN lui a fait d'emblée part de sa volonté d'entretenir des relations permettant d'œuvrer ensemble pour de bonnes conditions de travail des personnels et de prise en charge de nos patients.

Malheureusement, le ton des débats sous cette nouvelle présidence montera vite puisque les interventions de la CGT concernant la gestion désastreuse de la crèche par LPCR et le dernier rapport accablant de la Cour des Comptes seront balayés d'un revers de main ... : la directrice gère et a déjà apporté énormément d'améliorations (sic)

La CGT restera active pour que le Conseil de Surveillance puisse pleinement s'exprimer et ne pas se transformer en une coquille vide ou en chambre docile d'enregistrement.

**Réunion fauteuils de nuit du 23 novembre 2021**

Fauteuils veilleurs de nuit... On n'est pas couchés !!!

Le CHSCT a décidé de financer l'achat de fauteuils adaptés au poste de nuit sur une enveloppe (10 000€ annuels) dédiées aux conditions de travail.

**L'INRS et la médecine du travail préconisent des fauteuils inclinables réduisant les TMS, et une courte sieste réduisant la fatigabilité et donc les risques d'erreur.**



Comme d'habitude, la Direction des Achats et la médecine du travail ont écarté les représentants de personnel des discussions ayant abouti au showroom proposant trois solutions différentes : la même qui actuellement ne satisfait pas / une deuxième, lourd fauteuil en bois avec angle maximum de 120° / et sûrement pour la blague (?), un fauteuil de bureau (...), oui, le même modèle que ceux qui prennent la poussière au standard, PC sécurité et certains services en 12h. Il s'agit en réalité d'un fauteuil de travail sur ordinateur, solution à garder pour un déploiement sur chaque poste de travail informatique, proposition restée sans réponse.

Aucune autre solution n'a été examinée.

Le 23/11, nous aurons droit à 1 heure de réunion pour nous expliquer la méthodologie. On a quand même pu soulever le manque de représentativité et d'investissement d'un personnel qui n'y croit plus : 36 agents (anonymes) ont testé et répondu, dont 80% soumis au travail de nuit... soit moins de trente agents, répartis sur deux tiers des unités concernées ! « Représentativité satisfaisante » pour la Direction !!! Un autre monde !

Il est malheureux que d'autres services non-soignants faisant des nuits ne soient pas associés. **Devant ce non choix et cette perte de temps, la CGT a refusé de valider en l'état la solution proposée (fauteuil type Lafuma).**

Seul le « concept » de fauteuil pliant a été retenu à défaut d'autres propositions satisfaisantes.

Si vous avez des propositions, idées ou expériences passées dans d'autres établissements, la CGT vous invite à nous faire remonter l'information (ou au service de santé au travail).

**Prochain épisode en janvier prochain ...**

En attendant, la Direction a décidé de poursuivre les tests en mettant les fauteuils pliants à l'essai sur le NBH et de revenir vers nous ultérieurement avec d'autres modèles choisis cette fois-ci en lien avec l'ergonome.

SJ

## Commission de Formation du 24 novembre 2021

Cette séance était dédiée à l'examen du plan de formation 2022 (demandes institutionnelles, réglementaires, de pôle et individuelles)

Encore une fois, la CGT salue le gros travail accompli par l'équipe de la formation continue dans un contexte encore difficile et avec un retard dans les remontées des demandes de formation (lié au démarrage plus tardif des entretiens d'évaluation cette année)

En 2021, les appels d'offre pour les formations ont été compliqués et certains ont même été infructueux ce qui a engendré des reports sur 2022.

**La CGT constate que conformément à la trajectoire amorcée ces derniers temps (confirmé par le rapport de la Cour des Comptes), les mises en concurrence se font et c'est le plus important. Il reste encore un gros dossier à mener : celui de l'évaluation et du bilan qualitatif des formations réalisées. Des ajustements ont déjà lieu au fil des remontées des agents auprès du service formation et c'est une très bonne chose.**

Le nouveau DRH confirme sa volonté de poursuivre dans cette voie et déclare être en accord avec ce que nous avons dénoncé de longue date comme dérivées. Dont acte.

Quelques questions restent à trancher à l'issue de cette commission :

- le montage d'une formation d'accueil des nouveaux entrants
- l'opportunité de reconduire chaque année des formations sur des logiciels comme HESTIA ou GEF qui mécontentent nos collègues des Cuisines et des Achats (un lien est-il possible avec le volet SIH du plan d'équipements ?)
- les DU et autres masters où un examen plus approfondi sera effectué en février-mars 2022 pour valider certaines demandes, en fonction des besoins des services et de l'établissement.



Le plan sera définitivement validé après avis du prochain CTE.

EF et SJ



### Questions CGT pour les instances de décembre

**CHSCT du 10 décembre 2021**

**CTE du 14 décembre 2021**



#### Pour le CHSCT du 10 décembre 2021 :

- Point Lunéville CSAPA : agression au couteau, mise en sécurité du site, prise en charge des personnels agressés, info sécurisée si patient dangereux (moyen de passer une alerte à son équipe de manière sécurisée)
- DGI Elior : mise à jour du document unique / sur le site Bonvol, l'étage est-il bien fermé pour la prestation Elior ? Pourquoi la lingère doit-elle travailler la porte ouverte ?
- Comment protéger les lanceurs d'alerte ? (ex UAUP)
- Toul centre de détention : difficulté de pouvoir accéder aux logiciels avec de graves conséquences sur le travail
- Organisation de la vaccination des patients (3<sup>ème</sup> dose)

#### Pour le Comité Technique d'Établissement du 14 décembre 2021 :

- Explications et mesures à venir suite au dernier rapport de la cour des comptes.
- Politique sociale du CPN en matière de dons, ventes de matériels aux agents.
- Référent égalité hommes/femmes et politique associée.
- Bilan financier et social et perspectives à plus ou moins long terme concernant les externalisations (bio nettoyage, cafétéria, crèche, blanchisserie).

*Nos comptes-rendus seront diffusés dans les prochains jours suivant ces instances.*

## Administrer le temps de travail

**S'il y a bien un poste à ne pas négliger dans notre établissement, c'est bien celui de la gestion du temps de travail car comme chacun le sait : « le temps, c'est de l'argent ! »**

Pour améliorer l'efficacité du système de comptabilisation de vos heures, la Direction du CPN s'est mise en tête en 2016 de moderniser les plannings poussiéreux Excel pour déployer un outil infallible et moderne : CHRONOS !

Très vite, la CGT est intervenue pour expliquer qu'on se lançait dans une usine à gaz et qu'il était impératif avant de changer l'outil, de convenir ensemble de l'harmonisation des règles sur l'accord 35h mais aussi de s'entendre sur l'application de la réglementation en vigueur.



Rien n'y aura fait : la Direction installera CHRONOS avec son lot prévisible d'imperfections et d'insatisfactions de nos collègues.

La phrase qui revient d'ailleurs le plus ces dernières années par rapport à CHRONOS est « *pfff, de toute façon, on n'y comprend rien !* »

Dans ce contexte difficile, la CGT tient à souligner la bienveillance, la gentillesse et la patience du jeune collègue qui très vite se verra confié à la DRH la lourde tâche de répondre aux questions, aux agacements ou d'arranger des couacs sur les plannings du fait de ce logiciel inadapté (l'ancien DRH nous le concédera à son départ : CHRONOS est en fait un logiciel qui tourne très bien mais relié à une badgeuse ... !!! Dont acte !)

Aujourd'hui, nous apprenons que ce jeune collègue adjoint administratif (catégorie C) aurait quitté discrètement son poste et nous lui souhaitons le meilleur pour la suite.

Mais comme on est très vite remplacé, la CGT a pu voir passer un avis de vacance de poste pour rechercher un administrateur (technicien hospitalier voire technicien supérieur hospitalier de catégorie B)

Allons ne lésinons pas : ce poste, lui, est primordial...

## Rénovation énergétique



Pour être bien au chaud cet hiver et en sécurité, rien de tel qu'une nouvelle porte dans un logement de fonction !

La CGT s'en félicite car il est important que la Direction montre l'exemple, surtout dans ces anciennes « maisons de maître » dont chacun s'accorde à dire qu'elles sont de véritables passoires énergétiques...

Saluons d'ailleurs, le gros effort accompli en la matière dans l'établissement de la part des services techniques qui ont procédé ces dernières années à beaucoup de changements de menuiseries vétustes au sein des unités de soins et services administratifs.

On ne peut certes pas tout faire en même temps et il y a inévitablement des priorités donc patience, votre tour viendra.

## 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)**