

La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 65 - MARS AVRIL MAI 2022

Nouvelle édition

National

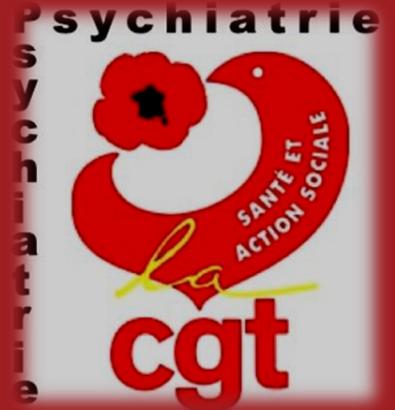
Transformation de la Fonction
Publique et casse organisée
Glissements de tâches

Local

Privatisations
Bien-être au travail
Remplacements été

Vos droits

1er mai
Impôts et heures sup'
Cotisations syndicales



Actualités

- 04. Meurtre avec préméditation
- 05. Privé de tout
- 06. Résilience
- 07. Pour passer l'été
- 08. Grande braderie
- 09. Guerre d'usure
- 10. Multi-tâches
- 11. La CGT mobilisée

Vos droits

- 13. 1er mai / impôts sur le revenu

Cette page est la vôtre

- 14. Hommage
- 15. Larbinisme

Coin des instances et réunions

- 16. CME du 17 mars 2022
- 17. Formation continue / CHSCT du 22 mars 2022
- 18. Conseil de surveillance du 24 mars 2022
- 19. CME du 28 avril 2022
- 20. Actions CGT au CHSCT
- 21. Réunion avec la Direction le 6 mai 2022

Elections professionnelles

- 22. Le 8 décembre 2022

Dernières brèves

- 23. Doublement de postes / Canicule / Retraites

C'est pas nous, c'est eux !!!

Il n'y a de secret pour personne : le CPN se retrouve dans les mêmes graves difficultés que les autres hôpitaux publics.

L'hôpital n'attire plus.

Après avoir réduit au strict minimum l'offre de soins intra et extra hospitalière à grand coup de management à la France Télécom, la fuite de personnel est historique et les vocations se font rares.

La politique de destruction de l'hôpital public au profit du privé récolte aujourd'hui ce qu'elle a semé.

Ce qui était espéré par la stricte application des lois HPST a été obtenu et même dépassé.

Les diktats d'une politique d'austérité appliqués par nos directions successives avec complaisance et obéissance semblent aujourd'hui atteindre leur paroxysme.

Pourtant, à l'image de Martin Hirsch pour l'AP-HP, notre Direction ne souhaite pas endosser quelque responsabilité que ce soit sur l'état actuel de notre hôpital !

Avec une certaine médiocrité, elle tente de faire porter le chapeau à notre syndicat, qui selon elle, serait en partie responsable du manque d'attractivité du CPN.

C'est un comble.

Alors que le management féroce se poursuit dans les services, faisant augmenter encore les arrêts maladie et la fuite de personnel, la Direction tente d'accuser la CGT qui lutte sans relâche et depuis toujours pour préserver justement notre hôpital !

Pour se déculpabiliser, la Direction tente de multiplier les actions de com' autour de la qualité de vie au travail (parcours de santé, équipe de foot, local bien-être, ...) mais sans jamais remettre en question les causes profondes du mal-être !

En cette année électorale, il est possible que cela soit un choix stratégique ...

Cette agressivité de la part de nos dirigeants démontre bien que notre action syndicale ennuie une Direction incapable d'assumer les conséquences de sa propre gouvernance !

Ce genre d'attitude va donc renforcer notre combat de défense du service public hospitalier pour garantir des conditions de prise en charge et des conditions de travail à la hauteur de la mission que doit accomplir notre CPN !

A bon entendeur

Pour le comité de rédaction, Jacques BRIMONT

Jacques BRIMONT, Emmanuel FLACHAT et Cédric ROUX 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 / Site internet : www.lacgtducpn.com

Casse en bande organisée

Et si ce contexte délétère et l'épuisement des agents étaient voulus ?

Lorsque l'on s'intéresse aux réformes liées à la loi de Transformation de la Fonction Publique, à la loi Santé et au Ségur, cela ne laisse guère place au doute :

- mise en place du CSE (Comité Social d'Etablissement remplaçant le CTE) et affaiblissement des autres instances (CHSCT et Commissions Paritaires)
- les droits des contractuels prennent de plus en plus de place. On souhaite clairement avoir du personnel « kleenex » plutôt que des titulaires de la fonction publique, ...

La profession n'est plus une vocation : 14% des étudiants IFSI arrêtent en première année, la moitié des IDE changent de métier avant 5 ans ...

Et que fait-on pour garder les héros ? On leur en demande toujours plus !!!

Ainsi, au CPN, les vacances sont coupées, la période estivale est rallongée.

On les rappelle chez eux, les culpabilisant que s'ils ne reviennent pas, leurs collègues vont doubler leur poste. Et à la moindre erreur, ils se font vilipender comme il se doit !

Nous n'avons pourtant plus le luxe de ce management dévastateur.

La Direction nous assure être consciente que l'on ne peut pas faire à 2 ce qui doit être fait à 3 mais pourtant, elle refuse de diffuser toute note d'information stipulant que lorsque le service n'est pas en effectif de fonctionnement alors il faut prioriser les tâches et ne pas toutes les effectuer ! Selon eux, c'est du bon sens et l'encadrement y est sensibilisé.

Domage que ça ne se voit pas !

Et pour couronner le tout, **l'ensemble des Organisations Syndicales reçoivent des appels de soignants postulant sur les postes vacants et n'ayant jamais été recontactés** (et il semble que cela soit la même chose pour le corps médical !?) Ces affirmations sont bien évidemment niées en bloc par la Direction, qui reconnaît seulement quelques possibles dysfonctionnements à la marge ... !

Malgré la place offerte au privé, même eux n'arrivent plus à recruter ! Pour preuve, la clinique de Toul n'ouvre qu'une infime partie de son activité faute de moyens humains. Heureusement qu'il y a l'aide de notre Direction qui travaille avec ORPEA CLINEA sur le « parcours clinique du patient ».



C'est tout notre système de santé qui s'écroule. Au moins ce constat est partagé !

En effet, notre Direction déclare : il faut arrêter les alertes pour danger grave et imminent, les ENNOV, ..., on ne peut plus rien faire pour y remédier. Voilà ce qui nous est répondu pour le droit d'alerte sur l'USP6, et ce alors que quasi la totalité de l'équipe IDE est en arrêt !!!

L'enquête sur le CSAPA est, quant à elle, travestie pour déboucher sur des recherches de responsabilité délétères et inappropriées en termes de prévention des risques.

Et à chaque fois, aucune remise en question des organisations de travail, rien !!!

Cette Direction se voudrait exemplaire en termes de qualité de vie au travail car elle vous crée un parcours de santé, un tournoi de foot et l'affiche en grande pompe !? Une belle diversion et quand ça ne va pas, on accuse la CGT de faire une mauvaise pub de notre hôpital !!!

La CGT renvoie chacun à ses responsabilités, car c'est bien la Direction qui ferme les yeux sur un management agressif, qui continue à prendre toujours plus de projets sans perspective de personnel supplémentaire, dégradant toujours plus nos conditions de travail et d'accueil. Ce sont leurs choix politiques qui sont responsables de tout !

La CGT combat depuis toujours ce système capitaliste dans la santé, l'éducation, et la justice ! Ne lâchons rien et changeons de paradigme !

CR

Quand tout sera privé ...

La CGT du CPN ne cesse d'interpeller sur la destruction de l'Hôpital Public et de demander un changement de cap salutaire.

Ainsi, le 24 mars 2022, la CGT interpellait par une motion les élus politiques siégeant au Conseil de Surveillance ... sans malheureusement susciter trop d'indignation (cf compte-rendu page 18)

Le 29 avril 2022, la CGT était reçue par la Direction de l'Agence Régionale de Santé Grand Est pour évoquer l'ouverture de la clinique privée mais surtout le management et les difficultés du CPN.

L'ARS nous a confirmé recevoir notre Directrice très régulièrement par rapport à ce qui se passait au CPN ... (dont acte)

Mais pire, l'ARS nous a informés que la clinique ORPEA CLINEA de Toul travaillait avec la Direction du CPN pour « coordonner un parcours patient complémentaire » !?

Devant notre indignation, il nous a même été confirmé l'ouverture prochaine d'un Hôpital de Jour CLINEA à Essey-lès-Nancy !!!

Pour ces sites (Toul et Essey), la Commission Spécialisée de l'Organisation des Soins de l'ARS a ainsi octroyé une autorisation au privé lucratif pour 2 raisons simples :

- **la fermeture de lits, de CMP et de places d'HJ dans le secteur public,**
- **l'absence d'offres publiques ou de projets alternatifs déposés en CSOS par le CPN en 2015 (sous M.BAROU) et en 2020 (sous Mme DESCHAMPS) !!!**

La CGT dénonce, encore une fois, le double-jeu de nos dirigeants qui, en accompagnant les politiques d'austérité, participent grandement à l'émergence de structures privées qui prospèrent tranquillement sur les cendres de l'Hôpital Public.

Il y a donc de quoi être interpellés quand pour les remercier du « travail accompli », certains directeurs se voient octroyer des médailles au moment de leur départ en retraite.

La CGT l'a suffisamment dénoncé du temps de notre ancien directeur (médaille de l'ordre national du mérite malgré la fermeture de nombreuses structures et lits).

Plus récemment, sans susciter le moindre remous, c'est le directeur général de notre grand voisin CHRU et accessoirement Président de notre GHT, qui a reçu l'insigne de chevalier de la légion d'honneur !

Pour quel bilan ? 600 postes supprimés et 300 lits fermés / des RTT supprimés aux agents, ... !!!

Alors quand pour accélérer la casse, on voit s'installer un mode de management directement inspiré du privé et de la start-up nation, chère à Macron, il faut le dénoncer avec force.

Nous ne voulons pas de ce management par la bienveillance superficiel ni de cette pathétique qualité de vie au travail que la Direction tente de nous imposer !

Nous rejetons leurs modes d'organisation du travail : lean-management, flexibilisation du travail, prime au mérite et intéressement collectif, ... !

Nous refusons ces indicateurs d'activité et ces protocoles « qualité » uniquement destinés à installer la tarification à l'activité en psychiatrie qui va nous torpiller !

EF



Pour mieux accepter son quotidien



Vous avez dû remarquer que cette nouvelle Direction veut afficher un nouveau visage plus humain et tourné vers ce que les managers appellent la « Qualité de Vie au Travail » (QVT). Cette fameuse QVT est devenue dans les faits un moyen pour tenter de masquer et de faire oublier les problèmes de fond : l'organisation du travail défailante, la perte de sens, la politique de casse de l'hôpital public, le manque de personnels, ...

Bref, que des gros mots (maux) qu'on ne veut surtout pas entendre prononcer !

Tous les moyens sont donc bons même les plus improbables : **parcours de santé, tournoi de foot, local bien-être, yoga,**

Ces activités auparavant exercées sur le temps libre des agents et en dehors des murs de l'hôpital sont désormais proposées sur le site de LAXOU.

Quelles riches idées, quelle empathie et quelle bienveillance de la part de nos nouveaux et jeunes directeurs surtout quand on sait ce qui se cache derrière !

Après en avoir bien bavé faute de moyens humains et de renforts dans vos services, vous pourrez désormais aller « souffler » en sortant d'une journée bien dense ... tout en restant sur votre lieu de travail ! Elle est pas belle la vie ?

Et pour encore mieux vous faire accepter l'inacceptable, vous pourrez compter sur l'intervention de la **psychologue du travail** pour vous apprendre à respirer et à faire un pas de côté.

Tout cela véhicule l'idée que s'il y a un mal-être, un malaise dans le travail, il vient avant tout de vous, chers collègues ! Pour moins souffrir, ne luttez plus mais faites le dos rond !

Voilà le message renvoyé par la Direction : trouvez les ressources pour passer outre !!!

C'est tout le concept de la résilience à la sauce managériale actuelle !

La CGT a toujours défendu une autre vision : c'est à l'employeur d'adapter le travail à l'homme, ce n'est pas à l'homme de s'adapter au travail surtout quand ce dernier est dégradé à ce point ! C'est d'ailleurs un principe de base de prévention des risques !

Quant aux loisirs et activités sportives, la CGT plaide en faveur d'une nouvelle réduction du temps de travail pour plus de temps libre et surtout avec une prise en charge par l'employeur sous forme de « coupons sport »

Remettons les choses à leur place et posons-nous la question : y aurait-il vraiment besoin de déployer tous ces artifices si la Direction s'emparait réellement des problèmes de terrain en commençant par mettre en œuvre les ressources nécessaires pour bien travailler ?

EF et CR

Après la semaine aux p'tits soins, le pôle de Lunéville - St Nicolas de Port décide de prolonger l'aventure et de proposer à certaines équipes de bénéficier de séances de yoga sur le lieu de travail.

Jusque-là, tout est louable, rien à redire, hormis un détail qui a attiré la CGT : son financement. Celui-ci se fait sur l'enveloppe du Pôle, suite au SEGUR, dans le cadre des intéressements collectifs !

Au CPN, chaque pôle bénéficiera de 55 000 euros (contrats de pôle signés entre la Direction et chaque chef de pôle)

Et de cette enveloppe, le chef de pôle a alors toute latitude pour en faire ce qu'il veut (activité, matériel, redistribution aux meilleurs éléments à l'élite, ... !)

Alors appréciez bien vos séances car finalement c'est vous qui les financez !!!

Dîtes-le avec des fleurs !

Le 21 avril dernier, chacun et chacune a reçu, sur sa boîte mail du CPN, la note de service N° 001-2022 concernant la période estivale à venir et les congés.

C'est une réelle avancée au niveau du dialogue social.

Auparavant, le couperet tombait de façon brutale, avec mise sous pression des équipes à grand coup de moralisation, de culpabilisation de la part de certains supérieurs hiérarchiques.

Notre Directeur général précédent n'était pas réputé pour être sensible au bien-être de ses agents. Sa préoccupation majeure était de faire fonctionner à minima son hôpital sans se préoccuper des conséquences.

Avec l'arrivée des beaux jours, l'éclosion des bourgeons, le fleurissement des plantes accompagnés de senteurs agréables, notre nouvelle Direction change de ton dans sa communication.

Appeler les agents à faire preuve de solidarité pour permettre à chacun de pouvoir être en vacances est LA nouvelle solution du management par la bienveillance !!!

Il est vrai qu'auparavant, les méthodes de management autoritaires pouvaient faire culpabiliser certains supérieurs hiérarchiques et les empêcher de passer leurs trois semaines de repos sereinement.

Pris de regret avec le risque de faire un trauma psy, ils ne pouvaient alors apprécier pleinement l'air pur de la montagne, de la mer ou de la campagne.

Avec cette nouvelle communication bienveillante, tout cela est terminé, c'est un véritable soulagement pour tous !

En outre, il est à relever que cette même note d'information est en complète contradiction avec les engagements du Professeur Schwan qui avait garanti aux agents du CMP Jacquard, qu'en aucun cas ils n'iraient dépanner en intra hospitalier cet été.

Au niveau du Directoire, les explications entre têtes pensantes risquent d'être donc tendues L'un promettant quelque chose et l'autre effectuant l'inverse.

Attention : ce type d'injonction contradictoire bien connue des agents de terrain peut engendrer des dégâts psychologiques graves !

La CGT du CPN, toujours force de propositions, a pensé à une solution pour pallier au manque d'effectif cet été.

Au vu du nombre de cadres, de cadres supérieurs qui conservent leur statut de soignants, la carence prévue pour cet été pourrait être quelque peu moins importante si ces derniers remettaient la blouse !

Rappelons aussi que notre Directeur des Soins, infirmier de formation, pourrait aussi contribuer à l'effort commun, et ainsi suivre la demande de notre Directrice générale. Quel beau message serait alors envoyé à ceux qui triment !

Nous leur souhaitons d'ailleurs et de façon précoce de bonnes et agréables vacances, un bon repos pour leur permettre de se ressourcer et ainsi pouvoir continuer à communiquer aux agents des messages bienveillants (accompagnés pourquoi pas d'un petit bouquet de fleurs et d'une boîte de chocolats à la rentrée !?)

Bonnes vacances à toutes et tous.

Bon courage à celles et ceux qui resteront en poste.

La CGT veille et reste joignable.

JB



La grande braderie des fonctions support

Depuis plus de 30 ans, la CGT du CPN combat la vision libérale de nos directeurs d'hôpitaux consistant à dire qu'on ne doit conserver en interne que ce qui relève du « cœur de métier ».

Traduction : ouste et place au secteur privé pour tout ce qui n'est pas du soin !

Ainsi en 30 ans, on a progressivement vu disparaître par exemple, les chantiers de peinture ou de menuiserie gérés en interne par les ateliers, les ASH qui assuraient le ménage et certaines tâches hôtelières, la crèche qui a été confiée à LPCR, ...

Les exemples ne manquent pas mais tout n'a pas été perdu, fort heureusement.

La CGT a ainsi, sous « le règne » de notre ancien directeur, réussi à faire barrage à certaines privatisations :

- le service courrier,
- le garage puisque la Direction projetait de passer tout le parc auto en location - entretien,
- les espaces verts et le service déménagement, ...

Cependant, la vigilance doit rester extrême car les enjeux sont de taille à aiguïser l'appétit de grands groupes lucratifs, parfois même encouragés à s'installer par nos propres directeurs ... !

Le mécanisme est souvent le même : on dégrade un service en ne lui donnant plus les moyens de bien faire, on réalise de pseudo études pour expliquer que cela coûte trop cher de maintenir une prestation en interne, ..., ou on prétexte améliorer les conditions de travail en expérimentant un passage vers un prestataire privé.

Dans ce dernier cas, on pourrait citer l'arrivée de Doctolib pour la gestion des rappels de rendez-vous en CMP.

La Direction se fait fort de voler à la rescousse des secrétariats effectivement bien débordés.

Cela pourrait donc être louable si encore une fois, une menace ne planait pas : **de plus en plus de structures publiques ou libérales suppriment les postes de secrétaires et les remplacent par de nouveaux opérateurs privés !**

Doctolib est l'un des plus connus et affiche d'ailleurs une santé financière insolente !

Alors, la CGT prévient : il y a effectivement besoin de renforcer les secrétariats médicaux en embauchant mais aussi en valorisant ces professionnel(le)s qui depuis des années ont subi un déclassement important, la Direction ayant fait le choix de nommer des adjoints administratifs au lieu des A.M.A.

Pas question de supprimer des postes à l'avenir dans ces fonctions support !

Ce combat est mené de longue date par notre syndicat et continue !

La CGT, pour la préservation de l'emploi public dans les filières administratives, techniques, médico-techniques et soignantes !!!

EF

Dans cette gazette, la CGT vous a déjà parlé d'Happytal et de sa mise en place au sein des hôpitaux publics pour vendre chèrement des services de conciergerie aux patients.

Le dernier scandale en date concerne la start-up Noé Santé qui officie au sein de certains hôpitaux parisiens (AP-HP)

*Sa mission ? **La sous-traitance du retour à domicile !***

Payée 4 000 € pour sa présence par unité de soins + 150 € par sortie patient, Noé Santé met à disposition un infirmier coordonnateur de sorties !

Cet infirmier embauché par la start-up bordelaise intervient pour mettre en place les interventions d'infirmiers ou de kiné à domicile, les repas, la livraison des médicaments, ...

Mais attention, il ne s'agit en aucun cas d'une remise en cause des missions des assistantes sociales ou des soignants de la HAD ... selon la Direction de l'AP-HP et Noé Santé !!!

Guerre des nerfs ...

Plus le temps passe, plus la chance d'obtenir les notations 2021 en même temps que les entretiens annuels d'évaluation pour 2022, semble être forte.

En effet, à ce jour personne n'a encore reçu sa fiche de notation pour l'année passée.

Les entretiens avec les supérieurs hiérarchiques vont possiblement démarrer d'ici peu.

Psychologiquement, entrer dans une faille temporelle en mélangeant le passé et le présent peut être un exercice difficile à appréhender.

Le nouveau management montre à quel point le respect de l'agent hospitalier est grand.

D'autres préoccupations doivent certainement accaparer la Direction.

Après tout, ce dossier peut lui aussi attendre que tout le monde se lasse ... !

C'est une technique managériale comme une autre !



Par cette alerte, la CGT du CPN pourra peut-être faire en sorte que ce « détail » qui concerne le dialogue social puisse se résorber rapidement.

Après le mécontentement (compréhensible) à la lecture de nos articles dans nos gazettes, ou nos prises de paroles aux instances, la Direction corrige parfois le tir et le problème est résolu (coïncidence ?)

C'est un honneur au final que sur certains dossiers, la Direction reprenne à son compte le travail engagé par notre syndicat et apporte des solutions.

En effet, la CGT n'est pas un partenaire social « fréquentable », la CGT reste un syndicat qui lutte pour les agents et les salariés face à des Directions souvent butées et contre des orientations libérales dévastatrices.

La CGT, elle, ne collabore pas avec la Direction du CPN.

Pour autant lorsque des dossiers avancent, et principalement sur l'amélioration des conditions de travail ou le respect des agents, la CGT se félicite que grâce à sa pugnacité, grâce au rapport de force, la Direction soit contrainte de changer de cap !

Accusée d'être parfois incendiaire et semer le désordre, la CGT du CPN se revendique au contraire comme lanceuse d'alerte et force de proposition permettant d'arracher parfois des avancées profitables aux collègues.

Mais de cela chut ! Il est de bon ton de ne jamais dire qu'une idée ou une action mise en place l'est du fait de la CGT.

La Direction s'y interdit mais peu importe, nos militants poursuivront leur lutte quotidienne.

C'est pourquoi concernant ce sujet de l'évaluation individuelle, nous espérons un rapide sursaut de la Direction pour que les agents puissent enfin obtenir leurs fiches de notation 2021 avant les prochains entretiens (pour cette année qui est déjà bien entamée ...)

La douche froide

IPA, la douche froide !

A peine mis en place, voilà que ce nouveau type d'infirmier (Infirmier en Pratique Avancée) se voit confier toujours plus de responsabilités.

En effet, jusque-là, il ne pouvait que renouveler les ordonnances faites par un psychiatre, ce qui s'avère déjà être une grande responsabilité.

Ceci ne doit pas suffire à soulager un corps médical toujours plus éprouvé qui ne trouve comme solution que de quitter l'Hôpital Public pour sauver son âme (et non pour renflouer ses caisses dans le privé comme ceci est généralement mis en avant par certaines mauvaises langues)



Dorénavant, les IPA vont pouvoir être primo prescripteurs, comme des « médecins au rabais ».

Un test est en cours sur 2 grandes régions en France.

Et tout ceci pour un salaire « amélioré » d'IDE, seule « reconnaissance » véritable !

Cette orientation se heurte toutefois à une forte réticence, bien compréhensible, de la part du corps médical.

Pour la CGT, cette extension des IPA va mettre en difficulté un statut naissant et des médecins de plus en plus épuisés.

On en arrivera bientôt à un hôpital « low-cost » où :

- les IDE font le job des médecins ;
- les AS font le job des IDE et ainsi de suite.

Il y a urgence à mettre en place une politique ambitieuse en termes de formation et d'embauches dans nos métiers du soin.

Il faut certes revoir la formation initiale paramédicale qui est notoirement insuffisante depuis la disparition du diplôme d'ISP et la création du diplôme commun.

Pour autant, ce n'est pas en justifiant les glissements de tâches actuels que l'on sortira de l'ornière dans lequel l'Hôpital a été plongé !

CR

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 soutien à la pédopsychiatrie vosgienne le 23 mars 2022

300 manifestants ont répondu à l'appel lancé par l'USD CGT Santé & Action Sociale 88 et ont manifesté dans les rues de Mirecourt contre la fermeture des derniers lits de pédopsychiatrie vosgiens.

Une délégation CGT 54 était présente. Une solution provisoire a pu être trouvée pour maintenir ouverte l'unité Tremplin !
Vivent nos CGT !!!



Journée internationale des travailleurs le 1er mai 2022

2 000 manifestants dans les rues de NANCY pour notamment l'augmentation des salaires, la hausse du pouvoir d'achat et la paix dans le monde !!!

Et pour exiger des moyens pour bien travailler !



Grève locale le 3 mai 2022

Pour un CPN réellement attractif !
Pour un autre management !
Pour nos congés d'été !
Pour des embauches !
Pour retrouver du sens au travail !
Pour une psychiatrie publique avec des moyens !!!

Passage au JT de France 3 et article dans l'Est Républicain



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

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

Toi aussi, rejoins la 1^{ère} 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 – site internet : www.lacgtducpn.com

Rémunération 1er mai

**Connaissez-vous
VOS DROITS?**

Un article L.621-9 a été instauré dans le Code Général de la Fonction Publique qui précise que **le 1er mai est jour férié et chômé pour les agents publics**, dans les conditions fixées aux articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail.

L'article L3133-6 du Code du travail précise que, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire, à la charge de l'employeur.

Ainsi, comme les salariés du secteur privé, les agents qui travaillent le 1er mai vont maintenant percevoir cette nouvelle indemnité qui va correspondre à un doublement de la rémunération pour la journée du 1er mai 2022.

La rédaction de ce nouvel article ne semble pas exclure le cumul de cette nouvelle indemnité du 1er mai avec celle prévue par le Décret n°92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour travail des dimanches et jours fériés (47,27 € pour 8h travaillées)

Déclaration impôts et heures supplémentaires

Si vous avez fait des heures supplémentaires en 2021, votre déclaration d'impôts pré-remplie est peut-être fautive.

Certains collègues ont reçu un mail des impôts : « Erreur de pré-remplissage de votre déclaration de revenus : comment corriger ? »

" Bonjour,

Votre déclaration de revenus 2022 présente une erreur dans le pré-remplissage de vos données. Le prélèvement à la source n'est pas affecté.

En 2021, vous avez effectué des heures supplémentaires et perçu, à ce titre, des indemnités.

Ces heures supplémentaires sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 5 000 € nets

Lors du pré-remplissage de votre déclaration, le montant de vos heures supplémentaires exonérées (HSE) a été intégré à tort au montant de vos traitements et salaires.

Si vous n'avez pas encore validé votre déclaration, il convient de modifier les montants portés dans les rubriques concernées."

Concrètement, cet écart concerne les traitements et salaires qui figurent aux cases 1AJ / 1BJ et les heures supplémentaires exonérées d'impôt des cases 1GH / 1HH.

Si vous avez déjà validé en ligne, vous pourrez modifier votre déclaration sur votre espace mais faites-le de préférence avant la date limite de dépôt (31 mai 2022 pour le 54)

Sinon vous pourrez refaire des modifications début août après réception de votre avis d'imposition.

Si vous déposez votre déclaration papier, vous pouvez envoyer une rectification à votre centre des impôts en expliquant pourquoi.

Cotisations syndicales

A ne pas oublier dans votre prochaine déclaration d'impôts sur le revenu !

Votre cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt à hauteur de 66% des sommes versées au cours de l'année 2021.

Cette page est la vôtre

L'équipe syndicale vous propose cet espace dans lequel nous pouvons publier vos articles ... alors, merci d'avance pour votre contribution, chères lectrices, chers lecteurs !

Très chère Michèle,



*Le 30 mars 2022, tu aurais eu 45 ans.
Nous peinons à accepter la douloureuse réalité de ta perte.*

Le 14 janvier dernier, ton décès a fait l'effet d'un coup de tonnerre sur tes collègues de l'UHSA.

*Oui car pour nous, tu as bien existé même si peu de cas a été fait de ta disparition.
Tu avais une personnalité unique : un fort tempérament, un langage fleuri, un humour féroce !
Et surtout, une fois l'armure fendue, franchise... Une fidélité, une douceur et une délicatesse infinies.*

Rien en toi n'était posture.

Tu assumais tes positions et tes valeurs sans concession.

Pour certains, « être syndiqué » consiste en la recherche d'avantages personnels.

Pour toi, l'engagement syndical (bien que discret) signifiait avant tout la défense du Service Public.

Michèle, tu as fait face au cancer avec un courage et une dignité exceptionnels.

Puisses-tu nous servir d'exemple et inspirer certains.

Le Service est imprégné de ta présence, tu nous manques, bien plus qu'il n'est possible de le dire.

Tu restes parmi nous, nous ne t'oublions pas. Jamais.

Ta binôme, ton amie.

Tes collègues et/ou amis.

Nous remercions M.Horrach, Jean-Charles Batelot, Denise César, M.Cesari, les médecins de l'UHSA et nos collègues soignants mutés, en activité, en congé maladie ou retraités qui nous ont manifesté leur soutien.

Merci pour ce bel hommage auquel s'associe pleinement notre syndicat.

Sincères condoléances.

Cette page est la vôtre

« Les tyrans ne sont grands que parce que nous sommes à genoux » (Étienne de la Boétie)

Chez un individu, le syndrome du larbin est un comportement pathologique visant à prendre systématiquement la défense des classes les plus favorisées au détriment de celle dont il est issu. Ce syndrome diminue les capacités d'analyse du larbin et se traduit par un blocage psychologique l'incitant à agir préférentiellement contre ses propres intérêts au profit de ceux qui l'exploitent.

Tout s'explique : voilà comment le système délétère fracasse toujours plus les agents de terrain et l'Hôpital public. Le larbin idolâtre ses tyrans, patrons, directeurs, cadres et de ce fait, agit sans discernement. C'est ainsi qu'il vante les boucliers fiscaux, les bienfaits du retrait de l'impôt sur la fortune (alors qu'il ne le paiera jamais, malheureusement pour lui), les réformes des retraites, baisses de salaires, retrait de congés, baisse d'effectif, toujours faire plus avec moins... et ce même si son travail ne lui convient pas et que ses maîtres ne lui offrent aucune projection dans l'avenir satisfaisante. Il n'a pas de conscience politique et vote dans l'intérêt de ce qu'il l'exploite (Cf les dernières élections !!!)

Le larbin aspire plus que tout appartenir à la caste de ses tyrans et s'identifie à eux, ce qui le libère de la rancœur liée au sentiment d'injustice que lui inspire sa faible condition sociale.

Le larbin, généralement, ne supporte pas les discussions qui osent remettre en cause les privilèges des plus fortunés. C'est ainsi qu'il ne peut critiquer la fortune indécente de Bernard Arnault, qu'il pense que le communisme est ce qui se pratique en Russie, Corée du Nord ou Zimbabwe et qu'il se persuade que les patrons payent trop d'impôts, les pauvres, qu'ils croulent sous les charges sociales et que ce sont eux qui payent les aides sociales et le RSA, la sécu, les caisses de retraite, ... (heureusement que les parachutes dorés sont là pour compenser et dissuader les patrons de partir à l'étranger,...)

Ce n'est pas de la faute de la Direction si je dois revenir incessamment sur mes congés, c'est parce qu'ils n'arrivent plus à recruter !

Ce sont les larbins qui annonçaient la ruine de l'Angleterre suite au Brexit.

Faites le test, un larbin ne supportera pas la lecture de ce texte !

Primo Levi résumait un processus analogue dans « Si c'est un homme » :

« Qu'on offre à quelques individus réduits en esclavage une position privilégiée, certains avantages et de bonnes chances de survie, en exigeant d'eux en contrepartie qu'ils trahissent la solidarité naturelle qui les lie à leurs camarades : il se trouvera toujours quelqu'un pour accepter. Cet individu échappera à la loi commune et deviendra intouchable ; il sera donc d'autant plus haïssable et haï que son pouvoir gagnera en importance. Qu'on lui confie le commandement d'une poignée de malheureux avec droit de vie et de mort sur eux, et aussitôt il se montrera cruel et tyrannique, parce qu'il comprendra que s'il ne l'était pas assez, on n'aurait pas de mal à trouver quelqu'un pour le remplacer. Il arrivera en outre que, ne pouvant assouvir contre les oppresseurs la haine qu'il a accumulée, il s'en libérera de façon irrationnelle sur les opprimés, et ne s'estimera satisfait que lorsqu'il aura fait payer à ses subordonnés l'affront infligé par ses supérieurs »

Alors qui est le larbin de qui ? Ne soyons le larbin de personne !!!

Allez tout le monde debout et que la fête commence comme disaient les Neg' Marron.

D'après un excellent texte plusieurs fois adapté et publié sur internet sous le titre : « Le Syndrome du Larbin ».

A conseiller également la vidéo « Le vénérable professeur Mehleng Chang et le syndrome du larbin »

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

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 ainsi que de nombreuses analyses sur les CAPL et leur fonctionnement. Vos représentants CGT sont à votre écoute pour toute question.

Commission Médicale d'Établissement du 17 mars 2022



Cela débute par la **présentation du nouveau médecin DIM** qui partage son temps entre NEON grand EST et le CPN. Cela n'appellera aucune intervention de la part de la CME.

Constitution d'une CME de Territoire Psy avec Ravenel où 2 candidatures sont proposées : Dr LIGIER et MASSON qui affichent une belle ambition et beaucoup d'envies de chaque côté. Tout reste à construire dont l'Assemblée Médicale et peut-être paramédicale.

Domage que ceci ne se manifeste pas sur le terrain par une aide plus concrète au maintien de l'Unité pour ado vosgienne qui serait fermée sans la dévotion d'un médecin CGT. En effet, il a repris la fonction en plus de ses autres services ... Pour le moment.

Le CPN, de par sa grande bonté, avait réservé 2 lits sur Horizon pour les ados du 88 dans l'éventualité de la fermeture de cette unité. C'est méconnaître les difficultés d'accueil de nos ados dans nos services ayant une liste d'attente qui s'allonge et des surnuméraires.

Puis, est présenté le **plan de PEC de la population ukrainienne**, en lien avec la CUMP.

A noter un manque flagrant d'interprètes et une préfecture qui refuse que le CPN soit hébergeur de familles. Ceci s'organise dans la **difficulté notamment sur les consultations avancées**.

Il y aura besoin d'un tri pour ne pas saturer encore plus les CMP. Sur la première vague, peu de sollicitations, la 2^{ème} vague sera plus difficile car pas de référents sur le territoire et la 3^{ème} vague est à craindre lorsqu'ils vont vider les hôpitaux et avec les psycho-trauma associés, de plus des problèmes de switch de traitement sont annoncés.

S'en suit un point d'info sur les **accès à Cimaise suite à des plaintes de médecins dont les droits ont disparu du jour au lendemain. Ils regrettent de ne même pas avoir été alertés, ils expriment une colère et un désespoir de perdre l'histoire des patients.**

D'après la Direction, il suffit d'appeler le DIM pour retrouver ses droits et accès. Ceci serait dû à un problème de mot de passe qui s'il est identique à Cariatides ne pose pas de problème sinon il y a effectivement un refus de connexion. Une mise à jour va avoir lieu et corrigera tout cela.

Ha les choix stratégiques de notre Direction qui facilitent les conditions de travail !

On achève avec la **présentation du Projet Territorial de Santé Mentale du 54.**

Alors, **il y a énormément de retard et rien n'est encore contractualisé, pourtant ils sont sur sa mise en œuvre en termes d'actions sur la période 2021-2026.**

Toutes les actions sont en cours. Y sont décrites des grandes lignes un peu floues : « cartographie, concevoir un plan, mettre en œuvre la Formation Continue, développer la prévention des étudiants et le meilleur, « promouvoir un dispositif de promotion » !!!

Heureusement, un coordonnateur va être embauché sur des crédits ARS, il faut au moins cela.

Une partie de l'assemblée trouve ce PTSM trop long à produire des actions, pas adapté et loin des réalités de terrain. La CGT est bien d'accord !

Une association des médecins aux côtés de la CGT est largement possible pour, TOUS ensemble, mener la lutte contre la casse de la santé publique.

Commission de formation du 8 mars 2022

Quelques infos à retenir :

- En raison du « gros » parcours de formation mis en place pour les nouvelles embauches, 2 années de carence sont instaurées avant de pouvoir déposer une demande,
- Un travail de sensibilisation est en cours auprès des encadrants administratifs et techniques pour encourager les personnels de ces filières à user de leur droit à être formés,
- Limite de 3 inscriptions aux concours prises en charge par an,
- En cas de demande de formations s'étalant sur plusieurs années, obligation désormais de le spécifier dès la demande initiale faute de quoi les modules complémentaires seront refusés,
- La prise en charge des frais de formation pour actions ponctuelles passe de 500 à 600 €
- Le budget des études promotionnelles augmente pour accompagner notamment les AMP / AES de la MAS qui souhaiteraient rejoindre le cursus aide-soignant (attention, le cursus IFAS est assez « costaud » et de plus, seul 1/3 des modules est validé par VAE)

N'hésitez pas à nous faire des retours sur vos impressions quant au contenu pédagogique des formations ou même pour le suivi d'une demande.

La CGT est à votre service.

CHSCT du 22 mars 2022

Ce CHSCT annonçait déjà la couleur : une Direction complètement dépassée par l'ampleur des surnuméraires et le manque de personnels, mais décomplexée !!!

D'emblée, l'attaque fut frontale :

- 1/3 de nos patients n'ont rien à faire au CPN et ne sont pas dans la bonne case !
- La Direction est en train d'agir pour les réorienter vers des structures médico-sociales ou des EHPAD publics qui ont beaucoup de places libres en ce moment !
- Beaucoup de patients sont hors secteur et hors département !

La CGT a vertement réagi à ce genre de propos !

Nous sommes dans un hôpital public qui se doit d'accueillir les patients et de les prendre en charge de son mieux.

Le fautif n'est pas le patient mais bien le Ministère, l'ARS et les directions de nos hôpitaux publics qui pendant des années ont appliqué servilement des politiques de fermeture de lits, de structures et de suppressions de postes !

Aujourd'hui, les hôpitaux psy des autres départements sont aussi en détresse.

Et ne parlons même pas du médico-social ... Alors on fait quoi ?

Pour les personnels, la Direction explique qu'elle a renforcé le BPEAS à +8 et qu'elle mène une réflexion pour proposer des contrats aux internes en médecine sur des postes infirmiers AS. La Direction des Soins estime faire tout ce qu'elle peut avec ce qu'elle a ...

La CGT rétorque qu'encore faudrait-il garantir aux personnels que l'on recrute des conditions d'accueil et de travail acceptables !

Aujourd'hui, les remontées sont plutôt qu'ils ont le sentiment d'être utilisés comme des « bouche-trous » pour renforcer à gauche et à droite ...

Il y a donc encore un gros travail à faire en ce domaine !

EF

Conseil de Surveillance du 24 mars 2022

En l'absence Mme LUPU, ce conseil sera présidé ainsi par Mme AMAH, présidente adjointe.
Pas de représentant de la communauté médicale.

Madame DESCHAMPS, directrice générale, annonce que des questions diverses sur la situation du CPN au niveau des effectifs seront étudiées à la fin de l'instance.

La CGT fait lecture d'une motion dénonçant les surnuméraires, le manque d'effectifs et de plan d'attractivité / embauches et l'ouverture de la clinique privée de TOUL (avec une convention « secrète » de partenariat entre le CPN et ORPEA CLINEA)

Forte de sa motion, la CGT fait en sorte que ce point soit débattu de suite avant d'aborder les autres points à l'ordre du jour.

Suite à cette déclaration CGT, Mme AMAH demande s'il y a des réactions, des questions, ...
Personne ne prendra la parole !!!

Il faudra donc l'intervention de la CGT et de la CFDT pour permettre que les débats s'ouvrent sur la situation actuelle du CPN au niveau RH et sur la dégradation de l'offre de soins.

Madame la Directrice, tout comme au CHSCT du 22/03, expliquera que des études sont réalisées afin de pouvoir réorienter des patients qui ne sont pas de notre secteur.

La CGT explique que ce point ne pourra en aucun cas permettre de meilleures conditions de travail aux agents et éviter l'absentéisme aujourd'hui arrivé à un point de non-retour. Le problème, ce n'est pas les patients ! Le problème, c'est la gestion de notre établissement. Il subit de plein fouet la politique de réduction de l'offre de soins qui organise depuis plus de 10 ans la casse du service public pour permettre l'installation du privé. La CGT souligne que c'est d'ailleurs par une certaine complaisance de l'ARS et des directions des hôpitaux que cela a été rendu possible.

Bilan 2021 de la commission des usagers :

M.MANGEONJEAN détaille divers points à ce sujet et reprend même à son compte les améliorations des conditions de travail des agents ELIOR.

La CGT lui rappelle que c'est grâce à un travail commun suite au droit d'alerte CGT CPN / CGT Elior, que des améliorations (encore bien insuffisantes) ont pu se mettre en place.

Elle remercie ainsi la Direction de reprendre le travail engagé par notre syndicat.

Point d'étape Projet Territorial de Santé Mentale 54 :

La CGT fait remarquer une fois de plus, que les représentants syndicaux ne font pas partie du PTSM alors que d'innombrables partenaires ont voix au chapitre. L'axe 3 du PTSM précise pourtant l'importance de « travailler ensemble »

La CGT demande donc une fois de plus à ce que les représentants du personnel soient de la partie.



Une fois de plus ce conseil de surveillance est un révélateur de l'ambiance actuelle : apathie, résignation, malgré un contexte favorable pour exprimer des avis en faveur d'une défense de l'hôpital public de plus en plus attaqué par les loups du privé.

La lutte doit être forte et immédiate.

A ce jour, mis à part les représentants du personnel, personne au niveau de ce conseil de surveillance ne donne d'avis sur les dérives capitalistes de notre système de santé.

Nous en prenons acte.

Chacun face à ses responsabilités ! Nous saurons leur rappeler ...

JB

Commission Médicale d'Établissement du 28 avril 2022

Celle-ci débute avec la **présentation du décret n°2022-419 du 23/03/2022 et les modifications apportées à la procédure avec le JLD en matière d'isolement et contention.**

Il en résulte pour résumer : une information renforcée du patient et si les délais de renouvellement ne sont pas respectés, la mesure est levée !

Nos médecins se lâchent et font savoir que cette loi est un non-sens.

Si l'Etat souhaite baisser les isolements et les contentions, ce qui est louable, il faut plus de moyens humains, de la formation, remettre en place la référence infirmière !

Or actuellement, il y a une baisse du nombre de psychiatres et donc une augmentation des isolements et donc une augmentation conséquente du temps administratif chronophage.

Ceci est associé à une adaptation de l'architecture : **271 000 € de financement ont été obtenus pour 6 services (UA, UB, USP6, Philia et Horizon) et la création d'espaces d'apaisement.**

2 chambres d'isolement seront gelées pour effectuer un test (à terme -4) sur Philia.

Pour le moment, celui-ci serait satisfaisant (d'après les responsables médicaux) et ceci va s'étendre.

Pour ce qui est des renforts RH, une seule certitude : ce ne sera pas des IDE.

Ensuite est mis à débat le **rappel des RDV par SMS**.

Au sein de mégastructures CMP, les secrétariats médicaux croulent sous les appels et pour les soulager, une orientation serait de faire des rappels de consultations par le biais de prestataires externes.

2 tests ont lieu actuellement sur 2 CMP : Essey utilise Doctolib et Jacquard, QUONNEX.

La grande majorité de l'assemblée y est favorable car cela va fluidifier, et améliorera les non-présentations aux RDV.

Est-ce que cela sera suivi à terme d'une baisse des effectifs des secrétariats ?

Cette question devrait aussi faire partie des débats mais non ????

Délai 1er RDV en CMP :

La moyenne est de 16 jours mais cela peut monter à 76 jours sur un CMP enfants.

Le PUPEA a une moyenne de 60 jours, essentiellement due à un manque d'IDE, de médecin.

La Direction rassure : il y a pire ailleurs !

Point ressources humaines :

Tous se rendent compte que le système ne fonctionne pas sans les IDE, or **il est annoncé 30 postes vacants sur le CPN sans compter les maladies et congé maternité non-remplacés.** Perspective de peut-être embaucher **15 sorties d'école pour septembre.** Attention car rien n'est signé (promesse durant les stages sur CPN)

Au niveau médical, il y a -14,5 ETP et d'ici la fin de l'année -21 projetés.

Et malheureusement d'après les informations CGT, ces chiffres annoncés semblent largement sous-estimés ...!

Les médecins demandent comment leur surinvestissement à devoir gérer jusqu'à 3 services sera valorisé ? Et que se passera-t-il si une erreur est commise ?

La Direction se veut rassurante, leur rappelle qu'ils sont les meilleurs ambassadeurs auprès de leurs collègues pour les attirer vers la psychiatrie et qu'ils seront toujours protégés par l'institution !!!

Ceci ne semble pas avoir rassuré l'assemblée.

L'été s'annonce difficile pour tout le monde.

Une CME agréable avec des débats animés.

Merci aux participants, enfin cette instance prend du sens.

Si toutes nos forces se réunissaient, un autre avenir serait possible...

A bon entendeur.

CR



Actions entamées par la CGT en CHSCT

CSAPA :

Pour mémoire, la CGT avait dénoncé que l'enquête ne débute que le 3 mars 2022 soit 3 mois après son vote en instance et 8 mois après la première alerte mais dans une posture responsable avait désigné un représentant pour participer au travail d'enquête.

Les entretiens ont donc eu lieu avec plusieurs trinômes composés d'un membre de la Direction, d'un représentant du personnel au CHSCT et d'un médecin.

Dès le départ, la CGT a fait la remarque qu'en aucun cas, les entretiens ne visaient à pointer des responsabilités individuelles ou pire à servir de prétexte à une chasse aux sorcières pour sanctionner certains agents. L'objectif, tel que rappelé par l'inspecteur du travail, l'INRS et la CARSAT, était bien d'interroger et de travailler sur les causes organisationnelles des RPS pour éviter que cela ne se reproduise à l'avenir.

Apparemment, la Direction en aura vite fait son affaire puisque sans surprise, lors de la restitution au personnel le 12 mai 2022, le DRH a mis en avant que des sanctions allaient tomber sur certains agents !

La CGT a immédiatement dénoncé cette façon de procéder qui marque une certaine continuité avec ce qui se passait auparavant dans notre vénérable institution ...

Comme quoi, les équipes de Direction changent mais pas les pratiques managériales !!!

Unité B :

Nous alertions lors du CHSCT du 18/06/2021, sur les conditions d'accueil d'un patient autiste en chambre PSI ! L'équipe faisait son maximum mais il manquait clairement une aide plus importante du médico-social ou un renfort supplémentaire CPN notamment le weekend.

Suite au courrier de la CGT à la Direction et à l'ARS le 28/01/2022, un éducateur a pu être enfin mis à disposition en lien avec l'Association Vivre Avec l'Autisme.

Un projet d'ouverture d'unités résidentielles sur le plateau de Haye gérée par l'AEIM doit voir le jour en 2023 avec une place quasi-réservée à ce jeune patient ...

Unité A / comité de suivi des 12 heures :

Le 10 mai 2022 s'est tenu un premier comité de suivi relatif à la mise en place des 12 heures à l'Unité A.

Sans surprise, la Direction refuse de mettre sur le papier les règles d'un éventuel retour à une organisation de travail en 8h et estime que cela se verra en fonction des alertes que le CHSCT ne manquera pas d'adresser ! Avec ça, pourvu que tout se passe bien ...!

Pour l'instant, rien de transcendant non plus dans les indicateurs fournis par la Direction des Soins.

On note même une augmentation considérable d'appels à aller renforcer l'Unité A (HUBLO) Etonnant quand on sait que la Direction plaidait pour une autonomisation des remplacements au sein de l'équipe grâce aux 12 heures !?

Alerte CMP enfants et ados de Vandoeuvre :

Le 6 mai 2022, suite à une visite sur ce CMP, la CGT a adressé une alerte CHSCT à la Direction pour pointer la souffrance d'une équipe (problèmes de téléphonie et d'informatique, manque de bureaux, temps médical insuffisant, secrétariat malmené, ...)

On attend des réponses !



Dates des prochaines instances :

CHSCT du 10 juin 2022

CTE des 7 et 14 juin 2022



N'hésitez pas à nous contacter si des infos sont à porter à notre connaissance pour être remontées à la Direction.

Nos comptes-rendus seront diffusés dans les quelques jours suivants ces instances.

Réunion syndicat CGT / Direction du 6 mai 2022

Concernant la dernière mobilisation de la CGT du 03/05/2022, la Direction tente de mettre d'emblée en difficulté la CGT, notamment Cédric, sur l'interview télévisée à France 3.

Pour la Direction, la CGT fait mauvaise presse au CPN en exposant la stricte vérité sur l'état dans lequel l'établissement se retrouve actuellement.

C'est une stratégie facile voire maladroite qui n'honore pas la nouvelle Direction : la CGT du CPN milite depuis la nuit des temps pour préserver l'hôpital public et donc le CPN.

Depuis plus de 10 ans, les politiques de gestion de l'hôpital public ont fait en sorte de le détruire pour permettre l'installation du privé.

Le problème est que notre actuelle Direction n'assume pas cet état de fait et tente maladroitement de faire porter le chapeau à la CGT.

Pour nous, c'est une victoire qui prouve que la Direction n'a d'autre réponse que de porter ce genre d'accusation.

Situation du patient autiste hospitalisé depuis bientôt un an en PSI à l'unité B : grâce aux alertes de la CGT, la Direction obtient de l'ARS un financement pour une présence éducative le weekend. Concernant le foyer Michelet (nouvelles unités résidentielles au plateau de Haye), la directrice a l'espoir que ce patient y soit accueilli au plus vite (à l'ouverture en 2023) avec le partenariat AEIM. En effet, le CPN fera partie de la commission d'admission de ce nouveau projet. C'est pour cela qu'aucune autre alternative n'est recherchée pour le moment, comme le réclame la CGT.

Nous en profitons pour demander des explications sur la mise en place de cette structure, où du personnel CPN va être détaché. Ceci est d'ailleurs passé en CSE de l'AEIM.

La Direction répond que cette situation sera évoquée au CTE d'octobre.

Télétravail : dossier en attente de réponse des autres syndicats ... selon le DRH !

Coffre-fort numérique pour les agents : attente de développement du nouveau CPAGE sinon le CPN prendra le logiciel My People Doc !? En résumé, on risque donc de faire comme au CHRU (c'est ce que la CGT réclame depuis 2 ans !)

Attractivité : l'idée de génie de la Direction est de mettre en place une enquête sur l'IFSI pour connaître les motivations des étudiants pour venir travailler en psychiatrie et en particulier au CPN. Une réflexion est en cours pour favoriser leur prise de poste au CPN avec politique d'attractivité : logements de fonction (vieux proposition CGT), crèche, ...

Problématique des entretiens de supérieurs hiérarchiques et traçabilité des documents écrits :

Monsieur Pecker s'engage à ce qu'aucun document ne soit conservé sous quelque forme que ce soit dans les services. S'ils sont conjointement signés, ils iront dans le Dossier Unique de l'agent à la DRH, car ils auront fait l'objet d'une procédure disciplinaire.

Après des années de lutte acharnée, la CGT obtient une petite avancée mais reste très vigilante à la stricte application de cette directive. **La CGT invite tous les agents à ne jamais signer un document écrit émanant d'un entretien informel. Elle rappelle à tous les agents qu'ils peuvent (et doivent) être accompagnés d'un représentant syndical si un entretien est proposé par un supérieur. De plus, ce type d'entretien doit être précédé d'une convocation écrite et motivée.**



Les échanges seront au final plutôt courtois, après une entame de réunion très agressive d'une Direction sur la défensive.

Comme quoi une petite mobilisation efficacement médiatisée permet de rétablir un dialogue apaisé et possiblement constructif. A voir pour la suite ... mais **il est de notoriété publique que rien ne s'obtient jamais sans un rapport de forces que la CGT s'emploie à construire dès que nécessaire.**

CR et JB

Les élections professionnelles

Le 8 décembre 2022, les agents des 3 versants de la fonction publique seront appelés à élire leurs représentants au Comité Social d'Etablissement (ex-CTE), aux Commissions Administratives Paritaires Locales (CAPL) et Départementales (CAPD)

Si vous avez besoin d'explication complémentaire sur ces instances, n'hésitez pas à nous contacter.

Nous y reviendrons plus longuement dans nos prochaines gazettes.

La CGT du CPN alignera des candidats et vous pourrez en prendre connaissance à l'automne prochain.

Le scrutin se tiendra sous différentes formes :

- 1) pour les instances locales :
 - vote à l'urne le 8 décembre 2022 à la Salle Polyvalente du CPN à Laxou
 - vote par correspondance à partir du 1er décembre (boîte postale relevée le 8)
- 2) pour les instances départementales (CAPD) :
 - vote électronique (processus électoral géré par le CHRU de NANCY)

Nous sommes là pour vous, nous savons ce que vous vivez parce qu'on le vit avec vous dans nos services et on ne peut se contenter de miettes ou de décisions qui ne génèrent que de la souffrance et une dégradation de nos conditions de travail. Vous connaissez notre position, ce qu'on défend, nous sommes transparents en vous tenant informés régulièrement par le biais de nos comptes rendus d'instance, de réunions, nos tracts, nos rencontres dans les services, de vos discussions avec nos militants, de notre gazette, de notre site internet et notre page Facebook !



Alors le 8 décembre, c'est bien loin, mais votez et faites voter CGT, votez notre équipe, votez Cédric, Jacques, Stephan, Amélie, Audrey, infirmier(e)s ; Vanessa, assistante sociale ; Sylvain, préparateur en pharmacie ; Emmanuel, TSH à la qualité ; Jérôme, agent de sécurité ; Christopher, agent au service transport ; Virginie, psychologue ; Michèle, adjoint administratif ; Sandra, auxiliaire puéricultrice ... et tous les autres qui seront sur nos listes !!!

Un jour sans fin (suites)



Toujours en se réfugiant derrière le manque de personnels et la nécessaire continuité des soins, la **Direction accepte enfin depuis cette année de communiquer sur les doublages de postes ou les dépassements de la durée légale du travail.**

La CGT avait toujours demandé des comptes par le passé mais il nous était répondu systématiquement d'aller voir ailleurs ...

On peut donc saluer ici la volonté de transparence même si nous nous passerions bien de ces chiffres plus qu'alarmants :

Entre janvier et avril 2022, la Direction du CPN a fait travailler au-delà de la durée légale autorisée, 29 agents !

Un poste de 24 heures dont nous vous avons parlé dans la gazette précédente mais aussi 9 postes de plus de 17 heures d'affilée !

La CGT rappelle à tous les collègues qui seraient confrontés à une demande de doublage de poste de se prémunir de tout risque en demandant systématiquement un écrit du directeur de garde ! Et pensez à nous alerter également.

Canicule

Toujours les mêmes difficultés dénoncées par la CGT année après année ...

Même si on peut noter les efforts effectués par les services techniques en termes de rafraîchissement des locaux, de climatisations, de stores, ..., la Direction du CPN pêche encore sur le volet organisation du travail en mode dégradé.

Aucune consigne institutionnelle mais un renvoi au bon sens et à l'encadrement de chaque service !?

Comme si l'encadrement de proximité pouvait prendre la responsabilité de faire démarrer plus tôt un poste administratif, mettre des collègues en télétravail, décaler des consultations ou les supprimer certains après-midis où il fait trop chaud, ... !

N'hésitez pas à alerter vos représentants au CHSCT si nécessaire !

Réforme des retraites

A l'heure où nous bouclons cette gazette, Emmanuel MACRON vient d'être réélu pour un second mandat et vient de nommer Elisabeth BORNE au poste de 1ère Ministre.

Tout au long de la campagne, il aura été réaffirmé qu'une réforme des retraites arriverait très tôt au début du quinquennat !

La nomination d'une 1ère ministre qui a su faire montre d'intransigeance pour passer en force ces dernières années la réforme du rail et la réforme de l'assurance-chômage est un signal d'alerte à ne pas prendre à la légère.

La CGT se tient prête et vous appelle à vous préparer à la construction d'un puissant rapport de forces si on ne veut pas se retrouver avec un nouveau report de l'âge de départ en retraite !



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