

L'hôpital public

National

Tensions extrêmes
Désastre politique

Local

Prévention et dialogue
social en berne
Projets immobiliers

Vos droits

Majoration heures sup'
Avantages vacances
CGOS et SNCF

psychiatrie



A BOUT DE SOUFFLE !

Actualités

- 04. En quête de souffle
- 05. Clap de fin
- 06. Mauvais élève
- 07. Fable
- 08. Colère
- 09. A la caisse
- 10. Joyeuse fête !
- 11. La CGT mobilisée
- 12. Psychologues en colère

Vos droits

- 14. Heures sup' / avantages vacances

Cette page est la vôtre

- 15. Conseil de lecture estivale

Coin des instances et réunions

- 16. CME du 19 mai 2022
- 17. CME du 19 mai 2022 (suite)
- 18. CHSCT du 7 juin 2022
- 19. Formation continue / Actions CGT
- 20. CME du 23 juin 2022
- 21. Schéma directeur immobilier

Elections professionnelles

- 22. Le 8 décembre 2022, je vote CGT

Dernières brèves

- 23. Attractivité / Ecolo / Retraites

L'hôpital public, né pour prendre soin de la santé de tous, est de plus en plus mis à mal par les choix politiques qui se succèdent et produisent le même effet : casser l'outil pour privilégier le privé !
Et qui est là pour le soutenir ou le protéger ?
Certainement pas notre ministère ni les différentes tutelles !
Encore moins les directions d'hôpitaux complètement déconnectées du terrain et refusant la réalité du vécu des agents !!!

Sur notre magnifique établissement, on passe des caps : le DRH, accompagné de l'encadrement de proximité, convoque des agents « en toute bienveillance » Et c'est tellement « bienveillant » que les convoqués se voient dorénavant refuser tout accompagnement d'un représentant du personnel.

Lorsque nous faisons remonter vos difficultés, la Direction met un point d'honneur à démonter toutes celles-ci.

Absentéisme, postes non pourvus entraînant une surcharge de travail et un épuisement, problèmes de locaux et de matériels, management agressif, ... ?

Pour la Direction, vous êtes des menteurs, ce n'est que du ressenti et si on cherche bien, vous allez vous rendre compte que votre activité ou votre manque d'organisation sont en cause !

Vous êtes tellement des menteurs que même la certification de la HAS vous contredit !

La Qualité de Vie au Travail (QVT) au CPN est saluée lors de la certification de janvier dernier ... !

Félicitations des « experts visiteurs » alors que dans le même temps, l'INRS et la CARSAT refusent de poursuivre leur accompagnement du fait de l'attitude de la Direction qui, selon eux, n'affiche aucune volonté sérieuse de travailler sur la souffrance au travail et les RPS !!!

Aujourd'hui, tout ce qui est fait ou remonté par les professionnels de terrain est soigneusement discrédité par cette nouvelle Direction « formatée CHRU »

La Direction préfère perdre son temps à cela, proposer des gadgets de QVT plutôt que de s'attarder à rechercher de vrais axes d'amélioration des conditions de travail et remédier aux vrais problèmes de fond !

Pas grave, la CGT ne lâchera rien pour vous défendre et continuera d'alerter largement sur les responsabilités d'une telle maltraitance institutionnelle !!!

L'hôpital public est aujourd'hui tel une bête qui est emmenée à l'abattoir par son bourreau.

Elle commence à sentir le sang et ne se rend pas encore compte de ce qui l'attend. Elle avance docilement.

Va-t-elle se réveiller, se retourner et encorner le malveillant ?

Elle a encore ce choix mais jusqu'à quand ?

Pour une CGT plus forte, rejoignez-nous, indignez-vous, rebellez-vous, mobilisez-vous à nos côtés, votez pour nous !

Ensemble nous serons plus forts pour sauver l'Hôpital Public de cette issue fatale vers laquelle l'envoient tous ces fossoyeurs !

Le secrétaire

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Nicolas LARUE, Stephan JACQUOT 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

Hôpital recherche second souffle ...



Et nous voilà repartis comme avant les belles promesses (post- crise sanitaire) de MACRON et de VERAN !

L'été est là mais tout le monde ne va malheureusement pas pouvoir en profiter comme il le devrait.

L'hôpital public, grande cause nationale, devait être sauvé, foi de président de la République !

Le Ségur de la Santé et diverses mesures d'investissement « historiques » devaient suffire à endiguer la dégringolade dans le gouffre où nous avaient précipités les politiques d'austérité précédemment menées !

Nous voici donc en juillet 2022 et il n'y a jamais eu autant de fermetures de lits, de fermetures de services d'urgence et de maternités de proximité, autant de démissions de personnels et de postes vacants dans les hostos de notre beau pays !!!

Au niveau national, le gouvernement continue à proposer les mêmes solutions « sparadrap » qui épuisent les personnels et les écœurent du métier :

- *Doublement des heures supplémentaires entre le 1er juin et le 15 septembre 2022,*
- *Plans blancs avec rappels de personnels et suppressions de congés,*
- *Fermeture des urgences la nuit,*
- *Culpabilisation des patients qui « abuseraient » de l'Hôpital Public et de l'accès aux urgences plutôt que d'attendre ou d'aller solliciter leur médecin traitant, ...*

Au CPN, le topo est identique :

- *renforts demandés (souvent imposés) aux collègues de l'ambulatoire pour aller dépanner sur des unités d'hospitalisation qu'ils ne connaissent pas,*
- *Limitations de congés,*
- *Pressions managériales et convocations chez le DRH,*
- *Doublements de postes et dépassement des durées légales de travail,*
- *Fermetures de lits cet été (Unité F, UPM, ...), fermeture de DELTA, ...*

La CGT l'a déjà dénoncé à plusieurs reprises.

Un profond changement doit être mis en place du sommet de l'Etat jusqu'à la tête des hôpitaux et c'est URGENT !

Or, on est loin de ressentir le fameux « monde d'après » promis et attendu après la crise sanitaire. Pire, on continue dans ce contexte de souffrance au travail, d'épuisement professionnel, de manque de personnels, ..., à emmerder nos collègues pour un oui ou un non !!! On continue à nier, minimiser voire pire dénigrer leurs alertes !

Alors, oui, l'Hôpital est à bout de souffle mais à qui la faute ?

Ce n'est certainement pas, comme au CPN, en se gargarisant de la nouvelle politique de Qualité de Vie au Travail (QVT) que l'on va s'en sortir.

Pour la Direction du CPN, il semblerait que le « second souffle » soit à retrouver dans ces nouveaux « gadgets » QVT : yoga, parcours de santé, chant, paniers repas, ...

Pour la CGT, un réel changement ne pourra survenir qu'en écoutant les remontées expertes des professionnels de terrain, en stoppant le management agressif, en redonnant du sens au travail, en supprimant la technocratie et la lourdeur des protocoles, en recréant les conditions pour accueillir dignement et mieux former les nouveaux professionnels, ...

Bref, un gouffre effectivement nous sépare avec la Direction et le gouvernement !

La CGT a apporté et continuera à apporter sa pierre à l'édifice pour tenter de maintenir un hôpital « aimant » tant pour les professionnels en poste que pour celles et ceux que l'on cherche à attirer !

Un hôpital public qui prend en charge toutes et tous, avec des moyens et du temps !!!

La CGT appelle à ne pas baisser les bras, à résister et à continuer à lutter !

EF

La saga RPS : clap de fin

Depuis 2017, la CGT pousse pour qu'une formation/action sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) se fasse sur notre établissement, tout en étant aidés gratuitement par des experts en la matière : l'INRS et la CARSAT.

Ce projet aurait pu aboutir entre autres à une cellule d'alerte permettant à chaque agent de dénoncer du harcèlement moral, sexuel, des discriminations de tous genres, ...

Alors que nous étions sur le point d'aboutir à un accord signé entre la Direction, les Organisations Syndicales et la CME, cet espoir vient brutalement de s'effondrer.

La faute à une Direction totalement hors des réalités de terrain et niant les souffrances de ses agents.

Les masques sont tombés suite à un CHSCT extraordinaire récent sur un CMP Enfants et Adolescents, où étaient dénoncées des souffrances de l'équipe dues à des surcharges de travail, des locaux inadaptés, une perte de sens au travail, un manque de temps médical, de l'absentéisme...

Ces constats de terrain malheureusement non spécifiques à ce service se sont pourtant vus balayés d'un revers de main par notre bienveillante Direction.

Face à l'attitude méprisante de la Direction du CPN, la CARSAT présente à cette instance, a annoncé se retirer du processus de formation en soulignant qu'ils n'avaient jamais rencontré cela au cours de leur carrière. Folle ambiance ... !



Depuis une vingtaine d'années, une nouvelle caste de directeurs s'est bien adaptée au libéralisme.

Présente dans tous les secteurs, public ou privé, elle peut passer de l'un à l'autre sans difficultés. Ils font fonctionner le service public comme une entreprise : réduction des coûts, forte hiérarchisation du travail, transfert aux marchés privés de tout ce qui peut payer. Seule la rentabilité immédiate est recherchée.

Ceci est bien sûr contraire à l'intérêt général mais peu leur importe !

Tout ceci mène à la fermeture de lits, de services, d'hôpitaux et à la précarisation des agents.

Pour y parvenir, ces directeurs s'appuient sur la culpabilisation, tout est de la faute personnelle des agents : manque d'adaptabilité, Il faut que ceux-ci travaillent sur leur stress, leurs émotions pour devenir résilients, ... !!!

La santé et l'action sociale sont pourtant les secteurs d'activité les plus touchés par les RPS et les suicides.

A force de toujours vouloir faire plus avec moins, de serrer les budgets, de rationaliser les tâches, de recruter des salariés non expérimentés et non accompagnés, « faisant fonction de », de nager dans un flou organisationnel faute de temps, ..., tout cela aboutit à des dysfonctionnements. Ceux-ci provoquent des départs ou parfois des rapports de force.

Aujourd'hui, il est évident que les vocations ne suffisent plus.

Les infirmiers quittent le métier au bout de 5 ans, les étudiants sont de plus en plus nombreux à quitter la formation en cours de route.

Le mal-être se traduit par des problèmes de santé, de l'absentéisme, qui engendrent un manque de personnel, qui engendre des remplacements à n'en plus finir, qui engendre une perte de sens au travail... Le cercle vicieux !

Pourtant même si la santé a un coût, elle n'a pas de prix...

Domage que ce ne soit pas la vision partagée par tous.

Nos minces espoirs d'amélioration de prise en charge des RPS s'envolent avec l'abandon de la CARSAT, et ce alors même que notre hôpital est au bord du gouffre.

Dorénavant, il ne reste que la lutte et le rapport de force avec la CGT pour inverser cette gouvernance destructrice pour notre modèle social !

Et croyez-nous, nous serons là !!!

CR

Tout ce qu'il ne fallait pas faire ...

En juin 2021, plusieurs agents du CSAPA sont confrontés à de la violence de patients. Ce contexte mêlé à quelques départs médicaux et paramédicaux, un besoin de réorganisation de la charge de travail et un manque de repères organisationnels (du fait notamment du rattachement au CPN depuis janvier 2021) engendre des souffrances, de l'absentéisme, .. qui rejaillissent sur l'ambiance de l'équipe.

L'équipe et la CGT alertent à plusieurs reprises sur cette souffrance, par courrier et en instance.

En décembre 2021, à la demande de l'inspecteur du travail, la Direction consent à effectuer une enquête CHSCT avec l'appui de l'INRS et de la CARSAT (cf article en page 5).

Méthodologiquement, il est bien rappelé que cette enquête ne devra porter que sur l'organisation de travail et exclure toute dimension disciplinaire.

En effet, en parallèle, la DRH avait reçu énormément de courriers (certains de plusieurs pages !) dénonçant des collègues et mettant en exergue un fonctionnement clanique.

Jusqu'à là, c'était un peu long mais ça avançait plutôt dans le bon sens !

Et puis tout se dégrade subitement : la hiérarchie du service, même si elle souhaitait cette enquête, désire finalement que des responsabilités individuelles en ressortent.

La Direction décide alors de se passer de l'aide de l'INRS/CARSAT et estime que quelques heures de formation lui suffisent pour avoir compris la méthode à appliquer.

Puis elle refuse d'appliquer stricto sensu ce qui avait été décidé en instance et impose des médecins dans les entretiens avec tous les agents.

Les auditions de personnels débutent seulement à partir de mars 2022.

Monsieur le DRH interviendra en plein milieu de l'enquête pour prendre à partie un « clan » et les menacer de futures sanctions. L'ambiance au sein du service continue à pourrir ...

L'enquête n'aboutira au final à rien car aucune recherche de modification de l'outil de travail ou de pistes d'améliorations concrètes n'auront été retenues. Cela débouchera sur une misérable note de service stipulant que l'on doit se respecter les uns les autres !!!!

Pire, à la suite de cette enquête, une partie des personnels sera convoquée en juin 2022 à la DRH pour un entretien en présence de leur cadre de santé, avec refus d'être accompagné par un représentant du personnel (« Ayez confiance, ce n'est pas disciplinaire »).

Il leur est alors spécifié au cours de cette réunion qu'il y a des écrits contre eux, que c'est du passé mais que par contre, il faudra désormais faire profil bas et être en accord avec le projet de service ! En gros, c'est : « maintenant tu fais museau, sinon gare à toi ! ».

La Direction a donc décidé de prendre partie pour un clan, d'instrumentaliser la démarche de prévention et d'exclure toute objectivité dans cette enquête.



On avait l'habitude de la violence institutionnelle au CPN.

Mais là, c'est le retour aux comités d'analyse et à la « chasse aux sorcières » de temps que l'on croyait révolus !

La Direction du CPN a fait un choix : celui de faire l'exact opposé de ce qui est préconisé en matière de prévention des risques professionnels.

Elle prend ici une énorme responsabilité que la CGT ne manquera pas de lui rappeler, y compris devant les tribunaux, en cas d'accident ou de détérioration de la santé de certains professionnels. La Direction montre ainsi qu'on ne peut pas lui faire confiance et c'est préjudiciable à tous !

La CGT du CPN sera toujours engagée pour combattre ce management délétère que ce soit au sein du CHSCT ou à vos côtés sur le terrain.

CR

Il était une fois**La Madeleine ou petite fable sur l'art de la parole en démocratie**

Nous sommes allés rencontrer Proust.

Proust s'est longuement étendu sur sa fatigue chronique, envahissante.... Celle qui va jusqu'à le rendre malade pendant de longs mois.

Depuis un certain temps, le voilà inapte à l'écriture parce que ses outils ne sont plus accessibles, et que, personne ne tient compte de cette impossibilité à se servir de tout ce qui peut lui permettre d'écrire, de lier, relier, raconter des histoires, nous dit-il.

Alors, nous l'avons écouté, et pour lui, et d'autres, nous avons écrit sa souffrance, son mal-être, la perte de sens de son travail, et nous l'avons transmis à Quidedroit pour que nous puissions en parler, réfléchir ensemble, trouver des solutions peut être.

Quidedroit a convoqué Proust.

Au vu de son état de fatigue, ce dernier nous a demandé de l'accompagner pour parler à Quidedroit.

Arrivés chez lui, Proust nous a accueillis, soulagé de notre soutien. Mais Quidedroit voulait voir Proust seul, et nous l'a véhémentement fait savoir, à nous, et à Proust.

Nous avons fait savoir que même si Quidedroit ne nous avait pas invités, Proust l'avait fait.

Et il l'a dit, dans SA maison.

Malheureusement, il n'a pas été entendu, il n'a même pas été écouté. ...!

Nous sommes alors repartis dans notre refuge.

Proust est reparti seul dans son bureau, il n'avait pas plus d'outils.

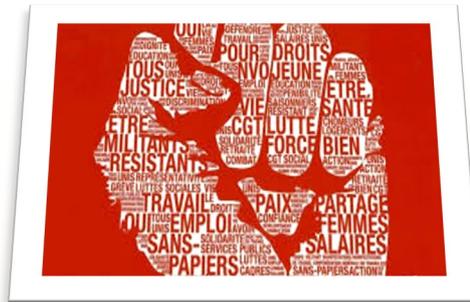
Quidedroit, lui, s'est réuni tout seul.

Moralité :

Si l'écriture permet de décharger et partager ses tourments intérieurs, la parole, elle, permet l'humanité.

VT

Colère



J'aime ta colère.

Pourquoi tu la nies, tu la réprouves ?

Pourtant elle est bien là, manifeste, elle te fait signe.

Un abus, une injustice et cela t'échauffe, te réveille ou t'empêche de dormir et c'est heureux.

J'aime ta colère puisqu'elle te fait réagir pour reconquérir un droit, défaire une domination.

Je l'aime parce qu'elle rend ton imagination vibrante, farouche, pleine d'une résistance.

Ta colère est un bienfait pour désirable qu'elle est de réparer l'injustice et défendre les principes d'une vie digne.

J'aime ta colère parce qu'elle est un carrefour incontournable pour éviter la violence.

Elle te fait dire « non » de ta plus belle voix, et ce « non » nous protège et nous fait exister à chaque fois qu'il est entendu par des autorités abusives.

J'aime ta colère pour la reconnaître en ton visage et voir qu'elle anime ton regard, aiguise tes valeurs.

J'aime ta colère pour ce qu'elle est : une émotion relationnelle, collective, engageante.

Je compte sur ta colère pour ne pas que tu prennes sur toi, comme si cette souffrance socio-économique, professionnelle, n'était qu'un problème individuel voire psychologique.

J'aime ta colère parce qu'elle nous rend plus lucides des systèmes de domination et des effets bien concrets des choix politiques.

J'aime notre colère qui rime plus à résistance à l'ordre en place qu'avec résilience individuelle et frustrée à un monde triste inégalitaire et finissant.

J'aime notre colère parce que nous sommes en démocratie et que nous assumons le conflit.

NL



J'aime la CGT
et je me syndique pour transformer ma colère,
nos colères, ..., en revendications et en un
véritable projet politique de changement de notre
société !!!
(pour un modèle social plus juste et humaniste !)

On passe à la caisse ...

3,5 % d'augmentation du point d'indice pour le 1^{er} juillet 2022 ... alors qu'il faudrait :

- ⇒ +7% pour compenser l'inflation prévue par l'INSEE sur 2022
- ⇒ + 17,4% pour rattraper le gel du point d'indice depuis 2017
- ⇒ + 44% pour rattraper le décrochage subi depuis les années 80 !!!

VALEUR DU POINT D'INDICE AVANT = 4,686 € brut / 3,73 € net

VALEUR DU POINT D'INDICE AU 1^{er} JUILLET 2022 = 4,85 € brut / 3,86 € net

Concrètement :

- **Pour un ouvrier principal 2^{ème} classe ou un adjoint administratif 2^{ème} classe au 6^{ème} échelon, cela se traduira par une augmentation de 47,45 € net par mois**
- **Pour un aide-soignant au 4^{ème} échelon, cela représentera + 48,10 € net par mois**
- **Pour une secrétaire médicale ou un technicien hospitalier au 6^{ème} échelon, cela atteindra + 49,53 € net par mois**
- **Pour un infirmier catégorie A au 5^{ème} échelon, cela fera + 63,18 € net par mois**

Dans le contexte actuel, c'est certes un **premier pas mais c'est surtout largement insuffisant pour compenser l'envolée des prix à la consommation, des carburants,**

Ce n'est pas ça non plus qui va rendre attractif les métiers de l'Hôpital Public !

Ce n'est pas un cadeau, c'est juste un début de ce que l'Etat nous doit !!!

Dans la même stratégie de communication que pour son désastreux Ségur de la Santé, le gouvernement insiste sur l'effort HISTORIQUE qui représenterait plus de 7 milliards d'€ !

Une somme à relativiser au vu de l'évasion (optimisation ?) fiscale qui ronge nos finances publiques et qui atteint 100 milliards chaque année !!!

Dérisoire encore face aux profits accumulés par les grandes entreprises du CAC 40 qui ont fait 158 milliards de profit en 2021 !!!

Autres mesures annoncées et à venir :

- **la reconduite de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) en 2022**
- **augmenter le nombre d'agents bénéficiaires du forfait mobilité durable, en le rendant cumulable à un abonnement de transports en commun.**
- **la revalorisation indemnitaire des agents de catégories B1 et B2, afin de les relever par rapport à la catégorie C. Le grade B1 voit ainsi la durée de revalorisation des quatre premiers échelons réduite à un an (contre deux jusqu'alors), et le grade B2 voit le premier échelon supprimé les deuxième et troisième échelons réduits à un an (au lieu de deux) et le troisième échelon revalorisé d'un point.**



Il y aura donc encore de **belles batailles à mener aux côtés de la CGT pour obtenir notre dû !**

La CGT revendique 10% maintenant et l'indexation du point d'indice sur l'inflation ainsi qu'une rénovation de l'ensemble des grilles indiciaires !

Et si vous nous rejoigniez pour que nous soyons plus nombreux ?

Une mobilisation est d'ores et déjà programmée à la rentrée, le 22 septembre 2022, pour peser sur les débats à l'Assemblée Nationale lors de l'examen du projet de loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2023 !!!

EF

Journée de l'infirmier(e)



Le 12 mai, nous célébrons la journée internationale des infirmières.

La Direction du CPN ne nous a pas oubliés en publiant sur son Facebook un remerciement, accompagné d'une magnifique photo de trois infirmières et un infirmier en pleine action (à peine scénarisées). Saluons au passage le travail du community manager qui accomplit avec brio la mission de propagande confiée par la Direction.

La réalité du terrain, elle, est moins reluisante ...

Pendant que la Direction soignait les apparences, remerciant les personnels infirmiers pour leur « engagement sans faille », témoignant d'une considération elle aussi sans faille à son personnel si méritant, elle les laissait dans un même temps travailler dans des conditions déplorables.

Oublié le Ségur inégalitaire privant certains de nos collègues du médico-social, oubliée la chasse aux sorcières des pestiférés non-vaccinés, oubliés les contestataires. Subitement, le temps d'une journée, l'ensemble des infirmiers(ères) redevenait exemplaire, héroïque.

Si les alertes, les CHSCT extraordinaires pleuvent depuis ce début d'année, les conditions de travail, elles, *empirent*.

Surnuméraire, surcharge de travail, absentéisme, démissions, surmenage, perte de sens au travail, ... Après la fierté de notre directeur des soins (président de l'AFDS), les remerciements de notre Direction. OUF !!!

Témoignage :

« Je découvris donc vers midi cette journée si symbolique, buvant mon petit café matinal, émergeant de mes quelques heures de récupération de nuit. Le nez donc sur mon smartphone, je prenais connaissance de cette publication. Dubitatif, puis après une légère fausse route, une certaine colère m'envahit...

En effet, sur le terrain, la réalité était toute autre. Je terminais ma période de nuit.

Nuit qui restera gravée dans ma mémoire pas mal de temps.

Service en surnuméraire, pas de renfort de personnel, accueil d'une primo hospitalisation en chambre PSI ouverte d'une jeune mère (bébé de 11 jours) à 1h du matin.

A ajouter évidemment au contexte préexistant...

Dernières sollicitations vers 1h. Premières vers 2h. La norme jusque-là.

Puis réveil d'une patiente en décompensation maniaque, nécessitant une présence soignante constante afin de garantir sa sécurité et le sommeil des autres patients.

Réveil de la patiente arrivée une heure plus tôt, transpirant l'angoisse, désorganisée, avec sentiment d'insécurité et de dépersonnalisation, nécessitant également une présence constante.

Un soignant donc pour chaque patiente, hermétique... de 2h à 6h30...

Au-delà de la complexité de garder une vigilance et une patience pour ce type de prise en charge sur des horaires nocturnes tardifs, ce sentiment de limiter la casse et de regarder des personnes en souffrance sans stratégie thérapeutique efficace.

Ces situations sont devenues malheureusement notre quotidien, NOTRE REALITE ».

Pour la CGT, il ne suffit pas de publier des photos démonstratives et idylliques pour endormir le personnel.

Les semaines aux p'tits soins et autres rustines ne dupent personne.

Si la façade scintille, la bâtisse part en décrépitude.

La CGT se battra toujours pour une amélioration des conditions de travail et d'accueil des usagers, pour retrouver du sens au travail et la fierté de soigner.

LA CGT DU CPN DANS LES MOBILISATIONS



La CGT du CPN, avec l'Union Syndicale Départementale CGT Santé et 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 !!!



Assemblée générale des psychologues en lutte le 10 juin 2022

Les psychologues étaient réunis(e)s dans les locaux syndicaux en cette journée nationale d'actions, à l'appel de la CGT du CPN, de l'USD54, de l'intercollège des psychologues de Lorraine et du SNP Grand Est.

A l'ordre du jour : rédaction d'un courrier à l'ARS et préparation des actions de septembre prochain.

Soutien aux EHPAD en lutte

Participation au rassemblement devant l'EHPAD Notre Maison à NANCY, le 2 juin 2022, pour exiger des recrutements et un ratio d'un soignant pour un résident.

Il y a urgence à revaloriser et réformer la prise en charge de nos aînés !



Distribution de gazettes et tracts

La CGT du CPN continue à vous informer régulièrement en diffusant des tracts et gazettes papier à l'entrée du CPN.

La prise de conscience de l'intérêt de lutter passe aussi par une bonne information syndicale ...

Toutes ces infos sont également disponibles sur notre site internet www.lacgtducpn.com et sur notre page Facebook.



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

LA CGT DU CPN DANS LES MOBILISATIONS



10 juin 2022,

4ème journée de mobilisation pour les psychologues en un an.

Et une fois n'est pas coutume, il y a du changement.

Pas de réjouissances hâtives cependant, il y a du changement et les perspectives semblent encore plus sombres que l'an passé.

Pour preuves :

A l'ordre du jour du gouvernement : l'inscription des psychologues dans le Code de la Santé Publique. Code qui ne dispose que de 2 catégories : les professionnels médicaux et les auxiliaires médicaux. La volonté actuelle (et pas nouvelle) consiste à faire entrer de force chacun dans une case préétablie. Comment accepter l'inscription dans ce Code ?

Nous sommes de formation en sciences humaines, il est plus que nécessaire de le rappeler à nos tutelles. Que le psychologue s'inscrive dans une case au forceps, c'est risquer l'enfermement, et c'est surtout nous déloger de notre fonction d'empêcheur de tourner en rond. Tourner en rond... On peut associer rapidement cette expression à la pulsion de répétition, concept freudien pas tellement éculé, la répétition c'est celle qui fait tourner en rond, celle qui empêche d'avancer, la pulsion de mort.

Alors pour rester dans la vie, à nous de demander la création d'une 3ème catégorie, si besoin est, dans ce Code de la Santé Publique, une catégorie « ni...ni ».

Nos formations sont variées, hétérogènes, elles présentent autant d'offre de soins que de psychologues. Nous ne travaillons pas à partir de protocoles, ni de plans d'action, il s'agit de nous rendre disponibles, à l'écoute, nous constituer comme un lieu d'adresse pour nos patients, et là chacun son style. L'air du temps semble ériger le conformisme, l'uniformisme au rang d'objet de désir. Or notre code de déontologie contredit cela : *« le psychologue décide du choix et de l'application des méthodes et techniques psychologiques qu'il conçoit et met en œuvre »*. Et il y a urgence aujourd'hui à rendre ce code de déontologie opposable d'un point de vue juridique. En effet, si le rapporteur public avait conclu à l'annulation de l'article 2 de l'arrêté du 10 mars 2021 dans les suites de l'audience publique du 18 mai 2022, le Conseil d'Etat a rejeté le recours qui avait été déposé.

Côté université, une révision des mentions se profile, le terme « clinique » semble voué à disparaître. Kliné, le lit du malade, comment entendre la plainte et la souffrance si l'on ne peut plus s'approcher de ce dernier ?

La CGT ne veut pas de standardisation de notre profession, et malgré le diktat de l'évaluation, refuse qu'une séance le soit par un émoticon ou une série d'étoiles. Nous rendons compte du nombre d'actes, du nombre de patients pris en charge dans nos institutions, parce que le reste n'est pas quantifiable, et cela doit rester non-comptable.

Dans le privé, idem ! **Le dispositif « Mon psy » est rejeté de façon globale (moins de 5% des praticiens ont demandé à intégrer ce dispositif). Dispositif hyper-normé où le psychologue doit soigner (guérir ?) en 8 séances, puis ensuite rendre compte au médecin prescripteur. Protocole, évaluation, ici aussi.**



Alors, manifestons, manifestons-nous, sortons de nos bureaux, nos institutions, nos cabinets, laissons-y la confidentialité de cette relation si particulière que nous avons à nos patients.

Sortons avec nos revendications, nos arguments, défendons notre droit d'exercer, refusons cette déshumanisation galopante, ce « meilleur des mondes ». Il est temps, pour nous de prendre la parole afin de pouvoir continuer à entendre celle de nos patients.

Rendez-vous en septembre avec la CGT !!!

VT

TU VEUX :

FAIRE VALOIR TES DROITS

PRÉSERVER L'EMPLOI

UN MEILLEUR SALAIRE

GARANTIR TON AVENIR

LUTTER CONTRE

LES DISCRIMINATIONS

ÊTRE ENTENDU

SYNDIQUE-TOI !



Pourquoi se syndiquer à la CGT du CPN ?



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



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



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

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

Etre syndiqué-e à la CGT ouvre des droits :



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



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



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

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

Comment me syndiquer ?

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

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

Sur-majoration heures supplémentaires

Connaissez-vous
VOS DROITS?

Décret n° 2022-954 du 29 juin 2022 portant indemnisation et majoration exceptionnelle des heures supplémentaires réalisées dans les établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

De nouveau et pour la période du 1er juin au 15 septembre 2022, les heures supplémentaires des personnels seront majorées avec un coefficient de 2,52.

Prestations vacances du CGOS

En plus des traditionnels chèques vacances et des tarifs négociés par le CGOS pour vos locations, séjours, billets d'avion ou circuits chez divers voyagistes, **avez-vous pensé à la prestation vacances enfants et adolescents ?**

Cette prestation est destinée à participer aux dépenses exposées tout au long de l'année, du type classes découverte, voyages scolaires, séjours linguistiques, colos, ..., pour vos enfants jusqu'à leurs 21 ans.

Cette prestation est versée sous conditions de ressources et sur justificatifs adressés au CGOS avant le 31 janvier 2023.

Le montant minimum des frais présentés par l'agent au CGOS doit être de 100 €.

Pour tout quotient familial inférieur ou égal à 680, vous pourrez recevoir 220 €.

De 680 à 880, vous toucherez 180 €

De 880 à 1270, ce sera 160 €

Au-delà, le CGOS vous remboursera 100 €.

Alors pensez-y, faites passer l'info autour de vous et si ce n'est pas encore fait, mettez à jour votre dossier CGOS 2022.

Le formulaire de la prestation est en ligne sur le site internet www.cgos.info dans la rubrique action sociale / vacances / vos prestations.



Billet congé annuel employeur de la SNCF

Vous pouvez bénéficier, une fois par an, d'un tarif réduit pour l'achat de billets de train aller-retour à l'occasion de congés annuels.

Le montant de cette réduction sera de 25% (50% si vous en payez plus de la moitié avec des chèques vacances)

Elle est valable pour vous mais aussi la personne avec qui vous vivez et vos enfants de moins de 21 ans.



Le formulaire est téléchargeable sur le site internet de la SNCF.

Remplissez la partie vous concernant et faites remplir l'autre partie au service DRH.

Une fois, le formulaire complet, présentez-vous à un guichet pour acheter les billets de train à tarif réduit.

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 !

***A coincer entre la crème solaire et la serviette de bain,
ce bouquin au format pratique et au contenu saisissant de notre réel.***

**Contre une psychiatrie industrielle, quantitative, protocolisée, standardisée, numérisable,
objectivante, désincarné, ultrarapide et inégalitaire
ou
qui soigne le clochard ?**

« L'organisation sectorielle a donc permis d'absorber une hausse considérable de la demande de soins et de proposer des suivis strictement ambulatoires à deux tiers au moins des patients suivis.

Elle a pour défauts de rendre difficile le libre choix du médecin par les patients et de concentrer dans ses services les cas les plus difficiles : personnes qui relèvent de soins sous contrainte et qui présentent souvent des pathologies bruyantes, chroniques et désocialisantes. Il s'ensuit que des malades présentant des troubles moins graves ne s'y sentent pas à leur place et préfèrent recourir à des établissements privés, au risque de devoir assumer une partie du coût de leurs soins.

Mais en contrepartie, la psychiatrie publique se met en demeure, par son organisation même, de dispenser ses soins à tous les patients, y compris aux plus ingrats et aux moins solvables. De même que la carte scolaire se donne pour objectif de contrecarrer la tendance naturelle de reproduction des élites, la sectorisation psychiatrique essaie de s'opposer à l'abandon des malades les plus difficiles à soigner.

L'idéal égalitariste de ses créateurs aurait été approché si cette organisation n'avait été méthodiquement sapée par des courants érosifs : d'une part, une approche inspirée des pratiques nord-américaines, consistant à créer des services dits transversaux ou sur-spécialisés, dédiés à des pathologies (dépression, addictions, troubles des conduites alimentaires, etc) ; d'autre part, une gouvernance sanitaire habilement économique, usant de subterfuges pour diminuer les budgets permanents et financer des priorités sanitaires changeantes, donc des actions de soins certes légitimes, mais éphémères (prévention du suicide, autisme, psychotraumatisme, etc.).

Sur le papier, il paraît séduisant de créer des sur-spécialisations vouées à offrir les soins les plus efficaces à telle ou telle catégorie de malades : on peut penser que le personnel y est mieux formé et que les patients y trouvent spontanément le soutien de leurs pairs. Mais le risque tient à la possibilité offerte aux services de trier ainsi leur patientèle.

L'expérience laisse craindre qu'un clochard qui dort mal en raison d'une dépression très arrosée ne sera pas considéré comme insomniaque en hypnologie, ni comme déprimé dans un service des troubles de l'humeur, ni comme alcoolique en addictologie. S'il faut garder un service à tout faire pour l'accueillir, ce sera donc le service sectoriel de psychiatrie générale. »

Extrait du **Manifeste pour une psychiatrie artisanale**

D'Emmanuel Venet - psychiatre à Lyon

Ed.mai 2020 chez Verdier

Merci pour ce conseil de lecture.

**N'hésitez pas à participer aux prochaines éditions
en nous envoyant votre article 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 19 mai 2022



Une CME où sont décrits de **grandes souffrances**, un **épuisement professionnel** et un **désenchantement** de l'exercice médical à l'hôpital. Ainsi sont ressortis des mots peu communs dans la bouche des participants : « *Comment on fait pour tenir bon ?* », « *hémorragie* », « *parcours du combattant* », « *chair à canon* », « *perte de sens au travail* », ... !!!

Tout débute avec l'annonce du **départ du Dr BEAU pour officiellement retraite**, il sera dorénavant remplacé en CME par le Dr BISCH et le Dr CRIVELLI reprend sa place au GHT. Annonce également du départ du Dr LE DUIGOU, Dr SENSE, et du Dr JAMAIN...

Puis la présentation d'une **étude sur la ligne d'astreinte des urgences en Pédopsy** car les consultations ont augmenté de 375% depuis leur création !

La Direction leur propose une étude précise sur les besoins et les ressources !? Il lui est répondu que l'étude sur les besoins est déjà faite, il est urgent maintenant d'avoir des actes !

La Directrice Générale met en avant que l'étude montrera en détail l'activité et des situations qui pourraient être reportées. Elle propose de renforcer d'IDE ce service pour réaliser les consultations avancées et ce par le financement d'un FIOP entre 16h et 0h. Peut-être IPA ???

Pour palier à l'exode et la souffrance de nos médecins, une **sous-commission « Politique d'attractivité et de prospective des emplois médicaux »** s'est mise en place.

Le bilan de leur première rencontre est élogieux tout en restant « sobre » :

- Tous les médecins sont en difficulté,
- Notre établissement est richement doté or les ETP débordent largement sur le périmètre de territoire,
- Le COVID et la guerre en Ukraine engendrent encore plus d'activité et ont mis en exergue que nos limites d'accueil sont atteintes,
- Il est urgent que pour les recrutements, et pas que, les droits des médecins soient mieux connus et expliqués sur tout ce qui concerne leurs primes, le temps de travail additionnel, le temps de repos... Ils rappellent qu'ils n'ont pas de jours de congé enfant malade.
- Il est souligné le caractère optionnel de la parole médicale dans les choix d'activités,
- de trop nombreux trajets multi-sites,
- Une mauvaise relation avec le BPEAS qui engendre une surcharge de travail et des patients leur sont parfois imposés,
- Les délais de RDV, comparés au libéral, ne sont pas bons et engendrent une course aux consultations et une perte de sens au travail,
- Les jeunes arrivants souhaitent des postes à responsabilité, or ceci ne se fait pas sur le CPN.

Cette sous-commission est en recherche de solutions et va s'appuyer sur 3 axes :

- **Une meilleure politique RH,**
- **L'amélioration des éléments de service, comme par exemple, la dictée vocale réclamée depuis seulement 5 ans et toujours en attente !!!,**
- **Une coordination médicale et un local à disposition afin d'échanger plus facilement.**

CME du 19 mai 2022 (suite)

L'inquiétude est grande au vu du **nombre important de départs qui est supérieur au nombre de médecins formés.**

Ceci remet en question la continuité des soins.

Il faudrait une action rapide de la part de la Direction pour espérer garder les médecins encore présents, qui portent l'hôpital à bout de bras !



Il ressort également que **l'attractivité médicale** doit se faire sur des facilités à vivre, avec une crèche qui priorise leurs enfants (bon courage maintenant que la Direction a confié à LPCR une délégation de service public !), des places de parking sur les sites afin d'arrêter de perdre un temps fou car multi-sites... et aussi des services comme des courses livrées sur site ou une Poste...

L'importance est également mise sur **la manière d'accueillir les internes**, car ils n'ont plus de temps pour eux. Ceci se ressent car le plein d'internes n'a été pas fait sur la région (Ceci est historique !!!)

Une Direction consternante qui se dédouanera et plaidera sa bonne foi de par l'embauche de Faisant Fonction d'Internes sans aucune limite.

Largement contredit par des médecins qui lui demandent de relire des échanges de mail !!!

Ils dénoncent des **heures supplémentaires non-payées et non-récupérées.**

La Direction des affaires médicales se cachera lamentablement derrière le fait que ce temps de travail additionnel ne peut être payé car ce n'est pas le bon moment pour étendre Chronos au corps médical. Pas avant 2023 !!!

Pourtant ceci est réglementaire. Tout simplement hallucinant !

La CGT leur rappelle qu'avant Chronos, les plannings se faisaient sur Excel et ne demandaient pas le triple de temps en secrétariat !?

La CGT souligne également que cette situation fait suite à des choix politiques opérés par le passé qui ont fait souffrir et malheureusement dévastent encore les paramédicaux avant eux.

La Direction Générale botte en touche et reconnaît quelques difficultés mais elle renvoie au projet social et refuse de rentrer dans la « sinistrose ». L'été a été prévu ... !

Ceci ne calme pas l'assemblée qui interroge sur le fait que Nancy soit moins attractif que des petits hôpitaux en termes d'**intérim**. De plus, à chaque fois qu'ils cherchent, ils ne trouvent aucune annonce/publication pour le CPN.

L'été s'annonce catastrophique et des vacances seront annulées.

Tout ce qui est annoncé est loin de la réalité de terrain.

La politique de casse du service public est mise en avant. Une demande d'aide et de transparence est souhaitée auprès de nos tutelles.

Pour finir de remonter le moral des troupes, il est présenté la **situation dramatique de l'Hôpital Psy de Fains-Veel (qui a récemment fusionné avec Bar-le-Duc)**

D'ici peu, cet hôpital va se retrouver **sans psychiatre Adultes** et avec seulement 2 psychiatres enfants (Un psy adultes souhaite reprendre la Pédopsy suite au départ d'un médecin de 81 ans !!!).

Il n'y a plus d'internes non plus, les lieux de stage sont fermés et ont perdu l'agrément.

Par contre, la situation paramédicale est bonne.

La CGT interroge et s'inquiète sur l'offre de soins restant disponible sur ce territoire et les répercussions éventuelles sur notre établissement. La Direction se veut rassurante ... !

Cette CME se finit par la **lecture d'une motion CGT contre la criminalisation de nos patients.**

Motion rejointe et partagée par l'assemblée et qui a fait l'objet également de leur côté de nombreuses interventions de Syndicats de psychiatres.

CHSCT du 7 juin 2022

Ce mardi 7 juin se tenait un CHSCT extraordinaire suite à l'alerte lancée par la CGT concernant le CMP pour enfants de Vandoeuvre.

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour.

Concernant l'absence de temps médical depuis mi-février, le chef de pôle se veut rassurant : au 1er septembre un nouveau médecin devrait occuper ses fonctions à 80%.

Pour les psychologues contractuelles, un accompagnement est prévu, des postes sont d'ailleurs déjà parus à la vacance, leurs candidatures ont été reçues. Peut-être pourront-elles bénéficier d'un autre CDD....

Le trop grand nombre d'appels téléphoniques trouvera sans doute aussi sa solution lorsque le standard du CMP adultes sera assisté par DOCTOLIB (une réunion est prévue mi-juin). Plusieurs autres pistes sont envisagées : changer le numéro, « tapez 1 pour un RV adulte, tapez 2 pour ».

Pour les coupures internet, depuis janvier avec le raccordement à la fibre, plus de soucis selon l'ingénieur ! D'ailleurs, il n'y a aucune remontée dans ce sens. Les coupures de téléphone ? Sans doute dues aux portables des appelants !

Un point est souligné par l'inspecteur du travail : dans aucun contrat de travail, il n'est noté que le professionnel peut se faire insulter. L'agressivité et les incivilités que nous avons rapportées concernant le poste de la secrétaire seront prises en compte... semble-t-il... Mais toujours ce manque de remontées qui fait douter la Direction !

Plus de manque de bureaux de consultation grâce à la planification d'occupation !

Pour les salles d'atelier, pas de solution, il faudra faire avec !

Globalement, on aurait pu s'arrêter là puisque d'après la Direction, tous les points ont été évoqués et ... démontés.

C'était oublier la charge croissante, l'usure et la perte de sens au travail, les RPS identifiés tout au long de cette alerte. Outre les conditions matérielles, les chiffres confirment l'augmentation de la file active, de même que l'allongement du délai pour une première consultation. Le choix a été fait sur le PUPEA de ne pas établir de liste d'attente, et permettre ainsi à chaque patient d'être reçu au moins une fois. Parfois juste une fois...

Puisque les lendemains semblent roses, par de raison de changer quoi que ce soit.

Maigre consolation quand même, (non ne rêvez pas, vous ne bénéficierez pas de séances de yoga sur votre lieu de travail), les représentants présents de la DIRECCTE, l'INRS et la CARSAT confirment notre alerte, arguant que tous les points évoqués constituent des RPS et que la Direction doit y remédier !

Pour la Direction, le constat n'est pas éclairant !

Il s'agit donc de « creuser pour établir le diagnostic, donc recenser, analyser et construire un plan d'action ».

Dont acte ! Circulez, y a rien à voir ? La CGT ne s'en satisfera pas !

VT



Dates des prochaines instances :

CHSCT du 7 octobre 2022

CTE du 11 octobre 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.

Commission Médicale d'Établissement du 23 juin 2022

Une CME très chargée avec beaucoup d'avis à donner !

Une procédure « Tramadol », le projet Unité Mère/Bébé et le règlement intérieur du CPN sont présentés et adoptés à l'unanimité.

La communauté médicale approuve la **création de la Cellule Parcours Complexes** qui fait suite à la « coupe » d'occupation des lits (1/3 des patients à mettre dehors) - Cellule qui servira à ce que des (hauts) responsables (Directeurs) appuient des demandes de placement.

Le Directeur des Soins est fier de présenter le **bilan définitif de la Certification.**

Score total de 89%,- score Patient 91% - score soins 82%

Nous sommes donc un établissement certifié mais sans mention.

La mention est ratée car il manque une procédure « prise en charge de la douleur », une évaluation pertinente des pratiques d'équipe et l'analyse des résultats cliniques et il y a encore des insuffisances dans la bonne pratique de la liberté d'aller et venir des patients, Nous devons améliorer : l'information aux usagers et à la Commission des Usagers, de même que l'expression de la satisfaction et de l'expérience du patient, et enfin mettre un plan de prévention sur la gestion de crise.

Notre point fort : la démarche Qualité de Vie au Travail.

A se demander s'il faut en rire ou en pleurer. Il semble que la journée « aux p'tits soins » et un parcours de santé suffisent à la Haute Autorité de Santé pour estimer que nous sommes heureux au travail....

Rassurez-vous, il suffira de présenter un plan d'actions pour obtenir cette mention !

Des critiques font état que la HAS est complètement hors réalité, qu'elle déshumanise les patients au profit d'un administratif qui prend l'avantage, ...

S'ensuit le bilan du **Groupe CREX des PECM** : bonne pratique sur les prescriptions de psychotropes, d'antibiotiques. De nombreuses analyses ont été réalisées de même que des formations. Prochainement, une application va venir aider l'humain à détecter des erreurs de traitement (déjà en place sur le GHT)

Puis **présentation du rapport des comptes financier 2021** : +820 000 euros

La question est posée « Quels seraient les résultats si tous les postes étaient pourvus ? » Pas de réelle réponse apportée par la Direction, il semble que nous serions en déficit.

La CGT rappelle qu'historiquement, le CPN a toujours fait des économies sur le dos du personnel, or l'Hôpital n'a pas vocation être excédentaire.

VOTE POUR à l'unanimité.

Pour l'affectation de cet excédent comptable, de nouveau aucune réponse ne sera apportée aux questionnements. La CGT souhaite que ceci soit affecté à de l'attractivité (à embaucher et à conserver nos agents) car sans personnel, l'hôpital peut fermer.

La CGT souhaite savoir où en sont les demandes à l'ARS pour combler le déficit de la MAS. La Direction répond qu'il n'y a aucune demande (alors qu'en CTE c'était sous-entendu ...) car ce serait dû au SEGUR (CTI versé avant la date prévue par les textes ...)

A noter : le **raté du DRH qui se verra refuser un VOTE sur le télétravail faute d'avoir envoyé ses documents en amont.** Les médecins se montreront intéressés par le sujet qui doit être mis en place avec pédagogie. Des interrogations sur sa mise en place dans le soin persistent notamment ...

Pour finir, **présentation du bilan de l'UNIC qui met en avant que notre centre de recherche est classé 4ème sur la France.**

Il faut saluer leur dynamisme, ceci peut se révéler comme un atout d'attractivité.

Il faut étendre l'activité : des appels sont faits aux médecins et à des IDE, avis aux amateurs !

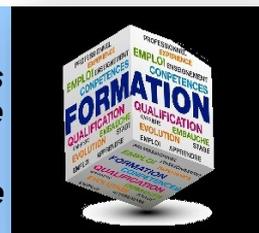
Avis favorable à l'unanimité.

CR

Commission de formation du 21 juin 2022

Quelques infos à retenir :

- **Enormément de demandes pour les études promotionnelles (commission ANFH début juillet) donc pas sûr que tout le monde passera ...,**
- **Plan complémentaire : 10 000 € réinjectés du reliquat de l'enveloppe DU non-utilisée,**
- **Gros travail cet été pour commencer à préparer les cahiers des charges de formations 2023,**
- **Etude sur le parcours de formation des nouveaux professionnels : 1/3 des agents arrivés depuis 2018 n'ont pas encore pu entamer une formation !!!**
 ⇒ **Accord sur la proposition CGT de mettre une priorité aux nouveaux arrivants sur l'accès aux formations « entretien d'aide » et « détection du risque suicidaire » auquel sont rapidement confronté les jeunes professionnels sans être suffisamment « armés »**
- **Accompagnement des AMP : 2 ont fait la demande pour débiter le parcours en IFAS,**
- **Une mission de l'IGAS est actuellement en cours au sujet de la réforme des études infirmières (on se dirigerait vers un tronc commun de 2 ans et une spécialisation en 3ème année ... Affaire à suivre)**



EF

Actions entamées par la CGT

Dans le prolongement de nos prises de position face à une Direction souvent dans le déni et particulièrement fermée, la CGT du CPN n'hésite pas à diversifier ses actions en ciblant d'autres interlocuteurs.

Ainsi, récemment, vos représentants CGT sont intervenus à l'occasion de la campagne des élections législatives en sollicitant, en lien avec l'USD CGT Santé 54, d'abord tous les candidats aux législatives puis les députés nouvellement élus !

2 sujets ont ainsi attiré leur attention :

- ⇒ **la situation des psychologues (cf. article p12)**
- ⇒ **la discrimination faite aux AMP à qui il est demandé de reprendre 7 mois d'études en IFAS pour valider le diplôme d'aide-soignant et ainsi accéder à la grille indiciaire rénovée en catégorie B (encore une des injustices de cet accord Ségur mal négocié et signé trop vite ...)**

Nous ne manquerons pas de continuer à intervenir régulièrement, que ce soit au niveau de la presse écrite / TV ou encore dans la rue par des manifestations et grèves.

La CGT défend un grand service public de santé et d'action sociale avec des moyens humains et financiers à la hauteur des besoins de la population !!!

La CGT est et restera un syndicat de luttes pour obtenir une transformation radicale de la société où l'humain sera enfin remis au cœur des politiques, loin des idéaux capitalistes qui prédominent aujourd'hui ... !



EF

Réunion schéma directeur immobilier

La CGT participait à la **réunion du 1^{er} juillet 2022** avec la Direction à propos des grandes opérations immobilières et de travaux qui impacteront nos services ces prochaines années.

A retenir, les projets suivants :

- **Vente de terrains inutilisés et sans projet le long des bâtiments Hardeval, à la Métropole du Grand Nancy,**
- Concernant la zone Hardeval, l'idée de redescendre Bonvol sur le bas du site et de vendre persiste mais pour l'instant, les promoteurs immobiliers sont peu intéressés tant que les accès voirie ne seront pas réalisés (trop gros coût à supporter pour eux)
- **Groupe de travail à réunir avec les syndicats et l'assistante sociale du personnel pour proposer des logements vacants aux collègues en difficultés passagères** (vienne proposition CGT datant de 2015 ... à la bonne heure !)
- **Extension de l'IFSI sur Christian pour augmentation de 20 places**
- **Implantation de l'Hôpital de Jour Pont-à-Mousson / Toul sur le vieux bâtiment Oasis sur le site de LAXOU (à rénover)**
- **Regroupement des CMP de Pont-à-Mousson envisagé sur Maldières**
- **Relocalisation des CMP Toul dans les anciens locaux administratifs face à l'Hôpital**
- **Projet de relocalisation du CSAPA dans des locaux rue St Nicolas à NANCY**
- **Dans le cadre de la remontée du CHRU sur Brabois (en 2029) :**
 - ⇒ **Resteraient sur le site de l'Hôpital Central, le psychotrauma et une structure de cœur de ville pour adultes et ... peut-être la relocalisation des Glacis**
 - ⇒ **Sur le nouveau site de Brabois, compromis et échanges compliqués mais l'UAUP passerait de 8 à 12 lits.**
Le bâtiment Philippe Canton accueillerait Vigilans, 2NPS, 2 bureaux de liaison Addicto + 4 pour la liaison Brabois)
Pour la pédopsychiatrie, il y aura 12 chambres individuelles mais des bureaux partagés et moins nombreux qu'avant.
- **Projet d'accueil de jour de 10 places pour la MAS**
- Déménagement de la DRH sur Ste Marie cet automne et des changements au sein des différents services de l'Administration A
- Le Trésor Public quittera l'Administration B en fin d'année 2022

EF



Les élections professionnelles



ÉLECTIONS
FONCTION PUBLIQUE
HOSPITALIÈRE

Le 8 décembre 2022



**LES PROMESSES,
CELA SUFFIT !**

Attractivité, ça vient ...



La mise en place d'un accord d'attractivité se dessine lentement alors que la CGT le réclame depuis des années.

Lors du CTE du 17 juin 2022, la CGT a pris note que certaines de nos revendications semblent désormais acceptées par la nouvelle Direction en place (bourse d'études, ...)

Mieux vaut tard que jamais !

Un point cependant reste selon le DRH impossible à mettre en place : le versement d'une prime d'embauche !

La CGT est donc allée à la pêche aux infos et surprise : l'ARS de la région Centre Val de Loire autorise l'hôpital de Chinon à verser des primes de 3 000 € pour toute nouvelle embauche d'AS et 5 000 € pour tout nouvel infirmier !!!

La CGT l'invite donc à faire jouer ses réseaux et à se rapprocher de cette région chère à son cœur au sein de laquelle le DRH a bien dû conserver quelques contacts quand il était directeur d'ITEP dans le Loir et Cher ...

Il y a urgence à tout mettre en œuvre (en plus, bien évidemment d'une culture managériale à retravailler, un accueil des nouveaux professionnels à reprendre et enfin une nette amélioration de la prévention des RPS à travailler en profondeur ... !!!)

Développement « durable »

Le dernier COPIL de développement durable du CPN fourmille d'idées, même si certaines sont légèrement teintées de « greenwashing » et d'une certaine « bobo attitude » : livraison de paniers repas, service de trottinettes électriques, ...

Ce que la CGT souhaiterait, ce serait enfin une vraie réflexion institutionnelle sur l'impact soi-disant écolo de certaines décisions prises.

Par exemple : la dématérialisation et le tout numérique en lieu et place du papier « ringard ».

Quel impact sur la consommation d'électricité pour faire tourner des serveurs, climatiser les salles qui les accueillent, ... ?

Quelles conséquences pour les emplois français dans l'industrie du papier alors que ce dernier est pourtant très facilement recyclable ... ?

Il y a donc encore un peu de travail de fond à mener et une politique à affiner.

Réforme des retraites

Selon les derniers chiffres de notre caisse de retraite (CNRACL), l'intensification du travail et l'exposition à la pénibilité dans notre secteur fait que nous mourrons plus tôt, et tout particulièrement les femmes.

L'âge moyen des retraitées décédées est en effet de 78,8 ans contre 85,6 ans dans le reste de la population féminine.



Pas question donc pour la CGT d'entendre parler d'une réforme reculant encore l'âge de départ en retraite !

La CGT revendique :

- Départ à 60 ans à taux plein pour toutes et tous
- Départ à 55 ans au titre de la pénibilité
- Une pension d'au moins 75% du dernier salaire (et un minimum correspondant à un SMIC)

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