

La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 69 - 2ème trimestre 2023

Nouvelle édition

www.LMcommunication.com

CENTRE PSYCHOTHÉRAPIQUE
DE NANCY

National

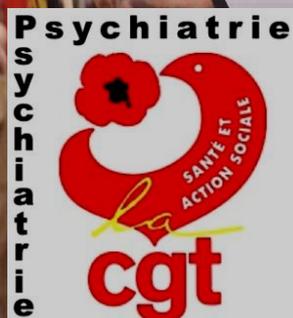
**Annonces BRAUN,
Primes,
Enfance**

Local

**CHRONOS V2,
Qualité de Vie,
Accidents ...**

Vos droits

**Retraites,
Revalorisations,
Disciplinaire**



Actualités

- 04. Remède de cheval
- 05. Bouc-émissaires
- 06. Enfance sous médocs
- 07. Primes et mérite
- 08. Accidents et responsabilités
- 09. Gratuité
- 10. Logiciel de la perte du temps
- 11. Bonheur au travail
- 12. Une petite soif
- 13. L'actu CGT CPN en images
- 14. L'actu CGT CPN en images (suite)

Vos droits

- 16. Revalorisation / retraites / disciplinaire

Coin des instances et réunions

- 17. Commission Médicale d'Etablissement
- 18. Commission Médicale d'Etablissement
- 19. Comité Social d'Etablissement du 13 juin
- 20. Comité Social d'Etablissement du 13 juin
- 21. F3SCT du 9 juin
- 22. Réunion bionettoyage

Dernières brèves

- 23. Enveloppe F3SCT / CLACT / Congés été

Nous nous inscrivons désormais dans un contexte national de défiance sans précédent par rapport à la politique de MACRON !
14 journées de grève et mobilisation contre la réforme en retraites et un déni flagrant de la réalité du terrain !
Que dire de plus sinon dénoncer cet énième passage en force et doigt d'honneur aux travailleurs et citoyens que nous sommes !
Peu importe, nous ne nous arrêterons pas là !
Tordons leur le doigt et rappelons que c'est le peuple qui décide !
Le bras de fer est engagé et nous ne lâcherons pas !

A l'Hôpital Public, idem ! Les projets de BRAUN sont de nous faire accepter l'inacceptable (fermetures de lits et de services, glissement de tâches pour compenser la pénurie, ...) Ce n'est pas un programme politique, c'est une sentence de mort prononcée à l'encontre de l'Hôpital Public.
La CGT refuse catégoriquement d'accepter cet état de fait.

Au CPN, y a-t-il un pilote dans l'avion ? Nous déplorons un intérim qui dure et patine quelque peu.
Une nouvelle DG est annoncée mais avec quelle feuille de route ?
En attendant, tout s'effondre comme jamais pendant que la Direction et certains « complices » accompagnent en saupoudrant de soi-disant dialogue social, management dit « participatif », de dispositifs QVT et autres gadgets (fresque murale à l'entrée du site, gourdes CPN, emplettes fermières ...)
Les décisions tombent et il est demandé aux personnels de s'exécuter, d'adopter la bonne posture ou d'aller voir ailleurs (en étant accompagné bien évidemment)
Plusieurs départs de médecins ont été annoncés et nous avons écho d'une grande fièvre chez bon nombre de collègues paramédicaux qui se questionnent sur leur avenir au CPN ...
Alors quel été, allons-nous connaître ? Quelle rentrée ?

La CGT se refuse d'être accompagnatrice et co-gestionnaire de cette politique de casse et de pénurie organisée qui fracasse patients et personnels !
Il y a urgence à changer de méthode !
La CGT n'est pas là pour faire plaisir à la Direction, elle est là pour proposer, lutter pour une psychiatrie publique humaniste dotée des moyens humains et des budgets nécessaires à la qualité des prises en charge.
Face à certaines dérives médiatiques et politiques visant à stigmatiser les patients psychiatriques comme des fous dangereux ou des inadéquats qui n'auraient rien à faire à l'hôpital, la CGT veut rappeler à chacun pourquoi il y a un service public hospitalier et en quoi, il est nécessaire de le défendre, de le renforcer et de le pérenniser !

A celles et ceux qui disent (et colportent) que la CGT conteste sans jamais rien proposer, nous leur répondons : lisez, cette gazette ainsi que les nombreux tracts que nous diffusons sont faits pour tous !
Il n'y a pas et il ne peut y avoir qu'un seul pouvoir qui décide seul et contre tous ... que l'on soit à la tête d'un pays ou d'un établissement hospitalier ! A bon entendeur ...

Toute l'équipe syndicale vous souhaite à toutes et à tous de pouvoir prendre un peu de repos cet été.
Des permanences sont maintenues au local syndical et nous restons joignables (téléphone, mail, messenger, ...) N'hésitez pas si besoin.

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Vanessa JUPPONT, Caroline HISLER et Stephan JACQUOT ont participé à la création de ce nouveau numéro.
N'hésitez pas, vous aussi à prendre votre stylo pour écrire un article ou à nous en suggérer un !
tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com ou sur Messenger via Facebook CGTCPNLAXOU

Les recettes du bon Docteur BRAUN !!!



Après avoir été présenté comme un professionnel de terrain hors pair et ex-syndicaliste (SAMU-Urgences de France), le Ministre de la Santé, nommé en juillet 2022, a réussi le challenge de rentrer rapidement dans le moule de la Macronie : il fait l'unanimité contre lui !

Des médecins aux paramédicaux et même chez certains chefs d'établissement, la colère est bien présente. Pour autant, le Dr BRAUN multiplie les déclarations hautaines sur le fait qu'il est là pour accélérer la transformation de l'hôpital !

Alors que plus de 150 services d'urgences et des maternités de proximité ont fermé totalement ou partiellement, alors que les drames se multiplient à l'hôpital, notre bon docteur connaît, lui, le remède à appliquer.

Rendez-vous compte : il a consulté les « professionnels » dans ses fameux CNR Santé ... !

Quelques mesures annoncées :

- ◆ Généraliser les SAS (régulation téléphonique par ces Services d'Accès aux Soins), pour tous les hôpitaux y compris psychiatriques,
- ◆ Travailler à une meilleure régulation territoriale de l'offre de soins en multipliant la création de maisons de santé pluridisciplinaires (professions libérales) et en les aidant à hauteur de 50 millions d'euros supplémentaires (c'est-à-dire, de l'argent public pour encore plus de privé ... et moins de secteur public !),
- ◆ Ordonner aux ARS de confier à l'établissement pivot du GHT (souvent CHRU comme chez nous) de gérer les besoins en lits d'hospitalisation sur le territoire,
- ◆ Une revalorisation du travail de nuit et de weekend mais pas avant la loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 et après l'avis de l'IGAS,
- ◆ Une attention particulière pour que les internes en médecine ne dépassent pas 48h hebdomadaires (pour les autres professionnels, vous pouvez bosser 60h et plus),
- ◆ Des travaux de refonte du métier d'infirmier (révision du décret de compétences pour plus de glissement de tâches, développement de l'apprentissage, accès par la VAE sous certaines conditions aux aides-soignantes pour intégrer directement la 2ème année d'IFSI, augmentation du nombre d'étudiants par promotion, ...),
- ◆ Mettre en place un binôme directeur / médecin à la tête des hôpitaux,
- ◆ Redonner au service la possibilité de s'organiser en renforçant les pouvoirs du binôme médecin / cadre de santé,
- ◆ Poursuivre les travaux déjà réalisés par les « Assises de la Psychiatrie » en demandant à la « Commission Nationale de Psychiatrie » de faire des propositions notamment pour la pédopsychiatrie (quand on veut noyer le poisson, en France, on crée des commissions ...),
- ◆ Développer davantage la santé numérique et la recherche,
- ◆ Poursuivre et pérenniser les CNR Santé et autres assises régionales (gadgets)

A la CGT, on a du mal à y voir une politique ambitieuse pour soutenir l'Hôpital Public !

Non à l'instrumentalisation

Le drame récent vécu par nos collègues du CHU de Reims a remis au devant de la scène la psychiatrie ... et les errements sécuritaires qui vont avec.

La CGT rejette les propos tenus par certains médias et politiques qui tendent à surfer sur l'image du fou dangereux livré à lui-même dans la cité.

Nicolas SARKOZY en 2008 avait déjà usé des mêmes artifices pour tenter d'imposer fichage des patients, bracelets électroniques et autres.

Oui, nos collègues ont vécu un drame et nous nous associons pleinement à leur souffrance.

Mais nous ne voulons plus de minute de silence ni de renforcement de mesures de sécurité (caméra, portiques, agents de sécurité, ...)

Le soin en psychiatrie, c'est de l'humain et du temps !

2 choses dont nous manquons cruellement en ce moment du fait des **politiques de casse de la psychiatrie publique menées ces dernières années.**

Les gouvernements passés (y compris sous le dernier quinquennat MACRON) ont poursuivi les fermetures de lits et de structures de proximité pour des raisons uniquement économiques sous couvert du fameux « virage vers l'ambulatoire » (qui n'a jamais été au-delà des mots, faute d'ambition et de moyens mis pour y parvenir), ont favorisé l'industrie du médicament, ont encouragé la multiplication d'appels à projet sans queue ni tête, ont mis en place la tarification à l'activité en psy, ont réduit à néant le contenu de formation spécifique en IFSI, ... !!!

Alors aujourd'hui, réaffirmons haut et fort ce que nous voulons pour la psychiatrie de demain !

EF



Pour en savoir plus :

La CGT dispose de repères revendicatifs pour une psychiatrie humaine et humaniste !

Accessibles en scannant le QR Code ci-contre

La CGT dédie également un espace à la psychiatrie sur le site internet de la Fédération Santé :

www.sante.cgt.fr/Commission-Nationale-de-Psychiatrie-CNP



Enfance bien mal traitée

Le 7 mars 2023 a été adopté le rapport du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge concernant la santé mentale des enfants aujourd'hui.

Rapport accablant qui ne fait que préciser ce que la CGT dénonce depuis déjà trop longtemps : difficulté des patients à accéder à une réelle prise en charge ambulatoire, fermetures de lieux de proximité, de lits d'hospitalisation. la souffrance et la perte de sens au travail des soignants, ...!

Espérons que ce rapport permettra, au moins, un questionnement sur nos pratiques et les moyens qu'il serait nécessaire de déployer.

La santé mentale est considérée comme la première problématique de santé publique, problématique qui prend une teinte toute particulière lorsqu'il s'agit de notre jeunesse....

Or depuis plus de 20 ans, l'éducation nationale, l'hôpital public et tout ce qui relève du médico social subit des pertes massives (effectifs professionnels, structures afférentes)

Les conséquences n'en sont que plus visibles au fur et à mesure des années ...

S'y ajoute aussi, une pandémie il y a 2 ans, et les restrictions, privations imposées (du lien social, de l'accès à l'école pendant 2 mois au moins, et de la peur agitée tout au long de cette période).

Or la HAS est très claire, si un enfant est en souffrance psychique, la psychothérapie doit être le soin à proposer en première intention. L'évolution de la psychiatrie et des formations actuelles, pour beaucoup soumises au référentiel DSM ne laissent que peu de place à la parole.

Une question (un symptôme) convoquerait le soignant à répondre, soignant qui se doit de savoir pour l'autre ce qu'il en est de son bien selon le référentiel américain.

Evidemment, laisser la parole à son patient nécessite du temps, une formation solide et n'évite pas l'angoisse, le vide, l'échec. Le protocole, lui, donne une marche à suivre, applicable par beaucoup et évite l'angoisse. Savoir, c'est être utile. Utile, surtout à évincer la souffrance de l'autre, et ne pas se confronter à ses propres limites !

La réponse classique, dénoncée par ce rapport, consiste en une prescription médicamenteuse, (et parfois, uniquement cela) faute de soins appropriés, alors que ce traitement ne doit être prescrit qu'en 2ème intention et seulement en soutien de l'accompagnement psychologique, éducatif et social de l'enfant et sa famille.



En 2021, on note une augmentation de +7,5 % pour les antipsychotiques, +16 % pour les anxiolytiques, +23 % pour les antidépresseurs et +224 % pour les hypnotiques. Ces prescriptions sont 2 à 20 fois plus élevées que dans la population adulte, et elles datent de plus d'une dizaine d'années. Chaque année, les prescriptions sont plus élevées que l'année précédente et inférieure à celles de l'année suivante, ce qui montre une augmentation continue.

Et pourtant, force est de le constater, par manque de moyens, la pédopsychiatrie doit depuis des années trier les enfants (« prioriser les demandes » est le terme consacré).

Ainsi, l'ordonnance est proposée (imposée?) comme seule réponse.

Les idéations et intentions suicidaires chez les moins de 10 ans n'ont jamais été aussi nombreuses. Les « troubles du comportement » se manifestent bruyamment : agitation, agressivité, violence demeurent des symptômes, c'est à dire une parole qui cherche une adresse, symptôme qui se présente comme un moyen de maintenir un équilibre psychique pour le moins précaire.

Il est sans doute temps que ces enfants en souffrance trouvent une oreille attentive et bienveillante, qu'ils trouvent une personne (psychologue, psychiatre, infirmier, enseignant, éducateur, ...) en capacité d'accueillir cette souffrance sans pour autant vouloir éradiquer leur symptôme.

Recevoir ce symptôme comme un SOS à décrypter et prendre le temps d'écouter. Faire taire le symptôme, c'est taire le sujet, ici, en devenir. Cette question est celle de TOUS.

Que voulons nous pour demain, quelle société ? Le meilleur des mondes ?

VT

Primes à ...

Plutôt que d'augmenter les salaires que ce soit dans le privé ou dans le secteur public, les employeurs préfèrent toujours les primes !

Pourquoi ?

Parce qu'une prime peut se verser sous certaines conditions mais surtout être supprimée sans aucun problème !

A souligner que dans la fonction publique, tant que le régime indemnitaire n'aura pas été refondu, ces primes ne comptent que pour partie dans le calcul de votre future retraite (c'est le fameux prélèvement RAFP sur vos fiches de paie qui est sensé compenser sous forme de points retraite, la part parfois importante de ces primes dans le salaire / traitement de base)

Après les récentes annonces du Ministre de la Fonction Publique (1,5% de hausse du point d'indice ... et **une prime « pouvoir d'achat » versée à certains en septembre prochain !!!**), le Ministère de la Santé propose donc ... de nouvelles primes, à commencer par celle connue aujourd'hui sous le nom de **prime d'engagement collectif !**

Vous en avez peut-être entendu parler mais jusqu'à présent, la Direction de notre hôpital a « oublié » de présenter au Comité Social d'Etablissement les modes de calcul, de répartition et d'attribution de cette prime ...!

D'où la question commune CGT / CFDT pour le CSE complémentaire du 30 juin 2023 !

Concernant la **prime de service** que vous avez pris pour l'habitude de percevoir (acompte fin novembre et le solde en janvier), elle est provisoirement maintenue.

Elle est en effet officiellement supprimée depuis la disparition de la note mais le législateur n'a toujours pas publier les textes visant à la remplacer.

Cela fait 2 ans que cela dure mais ne soyons pas pressés !

Cette prime de service calculée jusqu'alors selon la note, l'ancienneté, l'indice et la présence sera **remplacée par une prime basée en partie sur la réalisation des objectifs qui vous auront été assignés lors de votre entretien professionnel annuel !**

Gare à la subjectivité et aux versements « à la tête du client » !
L'ambiance risque d'être agitée quand on y passera !!!



C'est pourquoi la CGT ne peut se satisfaire ni de ce système de prime ni des annonces de revalorisation dans la fonction publique.

Nos revendications sont au minimum :

- ⇒ **une revalorisation du point d'indice de 10%**
- ⇒ **l'indexation du point sur l'inflation**
- ⇒ **la revalorisation des heures de nuit et de weekend, du supplément familial de traitement, ...**
- ⇒ **une augmentation dans l'ensemble des grilles indiciaires pour toutes les professions**

EF



10%
Maintenant

Accidents du travail, pas une fatalité !

En dépit d'une forte sous-déclaration des accidents du travail, le Ministère du Travail a recensé 605 000 accidents du travail pour l'année 2021 dont 645 mortels (soit quasiment 2 morts par jour au travail dans notre beau pays !)

Le secteur de la santé et du médico-social est désormais au 1er rang de la sinistralité !

Pourtant, on le sait, la CGT le martèle à chaque document RH soumis lors des instances, la problématique n'est pas suffisamment prise à bras le corps dans notre établissement.

Pour preuve, chaque année, le nombre de déclaration d'accidents du travail officiellement recensés est 3 fois inférieur aux données recueillies sur les signalements ENNOV (eux-mêmes déjà minorés par rapport à la réalité du terrain)

Pour preuve, sur les accidents du travail recensés, un très faible nombre fait l'objet d'une enquête de la F3SCT (ex-CHSCT) pour analyser les causes, proposer des actions de nature à empêcher le risque de se reproduire en le supprimant ou en l'entourant de précautions (sécurité, ergonomie, changements organisationnels, ...)

La CGT est en profond désaccord avec la manière selon laquelle on tend à minorer voire banaliser les risques professionnels dans notre Hôpital en laissant à penser que cela fait partie des risques du métier ou que des actions sont en cours (CREX, RETEX, signalement au procureur de la République, ...)



La loi (code du travail et jurisprudence) pose le principe de responsabilité civile et pénale du chef d'établissement en matière de santé et sécurité des agents publics.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et préserver la santé physique et mentale des travailleurs, comprenant :

- ***des actions de prévention des risques professionnels,***
- ***des actions d'information et de formation,***
- **la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés**

Et quand un accident survient, le décret du 3 décembre 2021 est également très clair :

Art. 49 - La formation spécialisée compétente pour le service ou l'agent concerné est réunie, dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail procède à une enquête :

1) En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

2) En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin du travail, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention peuvent participer à cette délégation. L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut être associé par le président à ces enquêtes. La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

EF

Gratuité dans l'accès aux soins

Partout en France, depuis quelques années maintenant, le capitalisme fait son lit au sein des hôpitaux publics et est même parvenu à obtenir la gestion des parkings de nos établissements.

Il fallait le faire : obtenir des directeurs et des élus siégeant au Conseil de Surveillance qu'un espace public, payé par nous (Sécurité Sociale) soit confié au privé pour faire des bénéfices sur notre dos !

Mais qu'à cela ne tienne, ces gens là n'ont honte de rien !

Dans notre département, le premier à franchir le pas fut le CH de Pont-à-Mousson (établissement dirigé par notre actuelle directrice par intérim) mais le pire aura été atteint début avril 2023 par la délégation confiée au prestataire Q-Park pour la gestion du parking du CHRU de NANCY Brabois ! Des familles condamnées à payer 18 € par jour pour accompagner des proches se faire soigner ou visiter des malades hospitalisés !

Temps de stationnement	Visiteurs	Dépendances	Zone Professionnels
0:00	0,00 €	0,00 €	0,00 €
0:15	0,00 €	0,00 €	0,00 €
0:30	0,00 €	0,00 €	0,00 €
0:45	0,50 €	1,00 €	3,00 €
1:00	1,00 €	2,00 €	6,00 €
1:15	1,50 €	3,00 €	9,00 €
1:30	2,00 €	4,00 €	12,00 €
1:45	2,50 €	5,00 €	15,00 €
2:00	3,00 €	6,00 €	18,00 €
2:15	3,50 €	7,00 €	21,00 €
2:30	4,00 €	8,00 €	24,00 €
2:45	4,50 €	9,00 €	27,00 €
3:00	5,00 €	10,00 €	30,00 €



Alors, le 7 avril 2023, journée mondiale de la santé, la CGT a pris ses responsabilités en organisant 2 opérations coups de poing destinées à sensibiliser la population, alerter la presse et faire en sorte que des décisions politiques soient prises sous forme d'un « retour à la raison » !!!

Le 7 avril matin, une délégation CGT s'est rendue sur le site de Pont-à-Mousson et a démonté les barrières du parking.

Le 7 au soir, la CGT était sur Brabois pour manifester bruyamment et tenir une conférence de presse : passage au JT de TF1 et de France 3, articles dans l'Est Républicain, interview sur France Bleu, ...

Un courrier a été adressé également le lendemain à Mathieu KLEIN en sa qualité de Président du Conseil de Surveillance du CHRU de NANCY pour lui demander d'intervenir, d'autant plus que nous avons appris la généralisation de ces parkings payants sur les sites de la Maternité Régionale et de l'Hôpital Central !

Et une annonce également pour la polyclinique Majorelle ...!

La mobilisation aura permis une première avancée, à savoir une légère baisse des tarifs appliqués mais loin d'être satisfaisante.

La balle est désormais dans le camp des élus politiques de tous bords : défendez un service public hospitalier accessible à toutes et à tous et gratuit !!!

AU-DELA	TARIF
05 min	5 €
15	6 €
15:15	9 €
15:30	12 €
15:45	15 €
21	18 €
20:15	21 €
20:30	24 €
20:45	27 €
21	30 €

La CGT exige le retour pur et simple aux parkings gratuits dans tous nos hôpitaux, maternités et cliniques !

Ne créons pas un nouveau scandale comme avec nos autoroutes !

Les patients et les professionnels n'ont pas à être traité(s) comme des « vaches à lait »

EF

CHRONOS prend du temps

Depuis la mise en place du logiciel CHRONOS, la CGT du CPN n'a cessé d'alerter la Direction quant aux difficultés à la fois d'accessibilité, de paramétrage et de gestion de ce logiciel. Après la mise à jour récente et les nombreux bugs qui nous ont été remontés par les services, la CGT a obtenu une rencontre avec la Direction pour aborder les différentes difficultés et voir comment répondre au mieux à nos collègues.

Une réunion a eu lieu le 9 mai 2023 et la CGT s'est principalement axée sur obtenir des réponses sur les points ci-dessous :

- **paramétrage du logiciel en lien avec les obligations annuelles de service 2023 et la balance horaire à fin 2022,**
- **intégration et calcul des ASA, heures de grossesse, mi-temps thérapeutiques, congés enfants malades, ...**
- **comment sont calculées et générées les RTT ?**
- **problème des balances horaires qui changent régulièrement,**
- **compteur Compte Epargne Temps (CET),**
- **respect du temps de travail (logiciel qui n'alerte pas, par exemple sur non-respect des repos, parfois au-delà de 48h voire 60 heures de travail hebdomadaire, les doubléments de postes),**
- **valorisation des heures supplémentaires (prolongation de postes d'après-midi et de dimanche et heures valorisées),**
- **questionnement quant à la mise en place d'une badgeuse en lien avec le logiciel.**

LES REPONSES DE LA DRH :

Ce qui est ressorti dans un premier temps, c'est qu'il y a **mauvaise connaissance du logiciel par l'encadrement, la DRH mettant en avant que des formations spécifiques sont en train d'être déployées pour y répondre au mieux.**

De nombreux codes erreurs apparaissent mais doivent être corrigés par les cadres, la DRH a juste un regard sur ces erreurs (temps de travail ou de repos non respecté, pas assez d'heures pour générer un RTT, manque de personnel...)

Les RTT sont à calculer sur la balance horaire et non sur le nombre de RTT annuels disponibles indiqués dans le freetime. Une évolution du logiciel va être envisagée pour plus de lisibilité...

La Direction rappelle qu'une semaine d'arrêt maladie ne génère pas de RTT.

Pour les CET, il n'y a que le logiciel de la DRH qui permette de connaître le compteur exact, chaque jour est rentré manuellement. La DRH est en attente d'une amélioration de Chronos...

Lors d'un doublement de poste ou d'un retour sur un jour de congé, c'est la DRH qui valide ou non le paiement en heures supplémentaires malgré l'accord du cadre et ce serait quasi systématiquement refusé ... !!! Bravo !

Pour les Hublo, en revanche, c'est le BPEAS qui a la main sur la validation des heures supplémentaires.

Pour les temps partiels, en général, c'est bien 1 RTP par semaine mais il peut être, exceptionnellement, décalé sur une semaine ultérieure en RHS.

Pour la badgeuse, la DRH n'y serait pas hostile ...

Petit glossaire utile sur le rapport annuel :

REF : nombre d'heures à réaliser dans l'année

JTE annuel : jours travaillés effectifs (en heures)

Balance : différence entre le JTE annuel et le REF.

Indique les CA et RTT qui peuvent être posés (7h/jr).

La CGT du CPN reste à votre disposition pour toute interrogation ou tout problème rencontré dans l'utilisation de CHRONOS.



VJ et CH

Qualité de vie ... au travail ?

Ce concept de qualité de vie au travail (QVT), d'où vient-il et pourquoi la CGT a-t-elle la dent dure contre les mesures mises en œuvre à grand renfort de communication au CPN ?

La QVT est revenue au devant de la scène suite au scandale France Télécom dans les années 2010 et sa vague de suicides provoqués par une vision managériale féroce et décomplexée. Il fallait alors positiver l'image du management en entreprise et montrer que le patron pouvait être « gentil » avec ses salariés.

Les conseils en management ont alors recyclé la QVT, née dans les années 70, et on a vu déferler sur les lieux de travail toute une batterie de gadgets comme les massages, séances de yoga ou de méditation, les salles de fitness, les tables de ping-pong et baby-foot, ...

Tout ceci était alors sensé aider les travailleurs à mieux supporter leurs conditions de travail, les cadences et autres objectifs à atteindre.

Un beau détournement du concept de prévention des risques psychosociaux puisqu'on est venu plaquer ces « petits plus » (que les salariés ont toujours tendance à considérer comme bons à prendre) pour masquer l'essentiel : les dysfonctionnements liés à l'organisation du travail qui génèrent justement de la souffrance au travail !

Au CPN, force est de constater qu'on pratique la même recette mais seulement depuis la fin de la crise COVID et après les quelques injonctions ministérielles faites aux directeurs d'hôpitaux de travailler sur des facteurs propres à garantir une fidélisation des professionnels en poste et une attractivité grandement nécessaires !

Alors, les idées fusent (et dénotent une certaine « bobo attitude » et un greenwashing) :

- *un parcours de santé sur lequel on voit rarement du monde,*
- *un espace bien-être (qui a bien du mal à remplir ses créneaux et ne touche qu'une petite partie des personnels),*
- *des gourdes CPN pour tous les agents,*
- *des « emplettes fermières » (pour acheter du foie gras et d'autres bons produits bio),*
- *des solutions pour mettre à disposition des vélos électriques en location, ...*

Concernant la prévention des risques psychosociaux, par contre, ça patine lamentablement et quoi de plus normal puisque la Direction a refusé de suivre les conseils de l'INRS et de la CARSAT et décidé de faire à sa manière.

Résultats :

- *le mal-être est de plus en plus palpable lorsqu'on échange avec les collègues ou lorsqu'on les reçoit à nos permanences,*
- *les accidents du travail se multiplient (dont certains graves) avec une analyse des causes et des enquêtes ou inspections très superficielles,*
- *le management n'est et ne sera pas plus participatif qu'avant, malgré les primes à venir en termes « d'engagement collectif », ...*

Un complet décalage entre la réalité du terrain et l'idée que s'en font nos élites (gouvernement, ARS et chefs d'établissement) !

Alors les soignants sont-ils « soi-niés » comme le questionne très justement la saisine numéro 23 du comité d'éthique ? http://www.cpn-laxou.com/IMG/pdf/saisine_23_def.pdf



La CGT est disponible pour un véritable travail de prévention des risques professionnels mais ne se laissera pas instrumentalisée ni guidée dans la voie dangereuse qu'emprunte la Direction de notre hôpital : déni, réorganisation du travail à marche forcée et réorientation des professionnels qui n'ont pas la bonne posture ou n'adhère pas à la ligne directrice qu'on souhaite leur imposer !

EF

Pauvres gourdes

Le CPN, établissement pourtant certifié, ne cesse de viser toujours plus haut dans la **qualité de vie au travail**, choyant les professionnels de façon incommensurable.

Pour preuve, après le parcours santé, le local bien-être, la fresque murale.... c'est désormais dans une démarche hautement **éco-responsable** que souhaite s'inscrire notre établissement.

Une des premières pistes ?

Faire disparaître des usages, l'hydratation par bouteilles plastiques, objets hautement polluants tant dans leur fabrication que dans leur recyclage.

Alors, surprise !

Chaque agent aura droit à SA gourde, et comme il est explicité dans le bulletin d'information n°11 « il s'agit d'un équipement personnel, qui vous est offert et vous appartient désormais. Ces gourdes ne sont en aucun cas destinées aux patients. Elles doivent être réservées à une utilisation personnelle, sous votre responsabilité ».

A la CGT, une telle responsabilité nous effraie grandement, que va-t-il se passer si je la perds, je l'oublie, la détériore, ... ?

Risquerait-on de nuire à notre cher établissement, d'être sanctionnés ?

Il est vrai que l'été approche, alors par ces temps de dérèglement climatique, nous savons déjà que la chaleur va être difficile à supporter... et plutôt que d'aménager les postes et les horaires de travail, d'adapter les locaux, d'envisager le télétravail pour certains métiers, de repenser l'attractivité pour compenser des départs de professionnels, d'assurer des effectifs corrects face à la charge de travail, la gourde devait être la solution efficace et immédiate. Encore fallait il y penser... !

Il est vrai que ces « gourdes » d'agents n'avaient certainement pas encore investi dans ce type d'équipement personnel et écolo, préférant le consumérisme plastique et polluer ...

Merci la Direction de nous avoir montré la voie vers la vertu en nous offrant ces gourdes ! Sauf que ... celles-ci sont « made in PRC » (République populaire de Chine), une faute d'inattention sans doute.

Mais on ne va pas chipoter, un cadeau est un cadeau, acceptons-le avec reconnaissance.

Admirons l'esthétique de l'objet, l'élégance de la calligraphie choisie pour y inscrire CPN, la délicatesse de la chromatique, et ayons une pensée émue devant tant de bienveillance à chaque fois que nous l'utiliserons.

A moins que, comme ces râleurs de la CGT, toujours opposés à tout, disant non à toute proposition, vous n'avez vous aussi déjà réfléchi à ces problématiques écologiques, que vous ayez bêtement en tête sur votre lieu de travail d'autres préoccupations, que vous attendiez de notre Direction autre chose,

Dans ce cas, déclinez poliment ce présent (appelez le 51-12), ça ne changera rien à nos conditions de travail, et ne nous permettra pas d'arrêter de tirer la langue !!!

Mais, oui, on est tous d'accord, l'été va être chaud !

VT

Pour info vérifiable, l'impact écologique d'une gourde, c'est mieux que de consommer et jeter des bouteilles plastiques mais à condition de choisir le bon type de gourde !

*Les impacts au niveau de la fabrication sont « compensés » au bout de 2 à 5 mois pour une **gourde en plastique**, au bout de 3 mois pour une **gourde en verre** et au bout de... **3 ans pour une gourde en métal (inox)**. Cette dernière n'est en effet fabriquée que par une usine, qui se trouve en Chine, ce qui pose question en termes d'environnement, mais également de conditions sociales dans lesquelles elle est fabriquée.*

On aurait pu en parler si les représentants des personnels avaient été a minima associés en amont, par exemple dans le groupe « développement durable »



LA CGT DU CPN EN IMAGES

Retour en photos sur quelques activités et mobilisations marquantes qui se sont déroulées au cours de ce 2ème trimestre 2023

COJMEFOS
ST-TOEFCO
ED
TRAVAIL
LA



Coordination Régionale Santé Lorraine du 14 avril 2023



Formation syndicale



LA CGT DU CPN EN IMAGES (suite)

De toutes les manif' contre la réforme des retraites



Journée urgences le 17 mai

Journée mondiale de la santé le 7 avril



Action le 1er mai



ars

Région
Vous la voyez notre colère ?

Tous ensemble pour

Rapport VILLE:
Femmes enceintes déconçues
Notre aux fermetures de maternités

Des brés, des lits

HOPITALS PUBLIC

L'ARS
Du nuit gravement à :
8h votre santé et à 7h00
celle de votre t :
entourage

8h30 - 12h30 et 13h30 - 16h00



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 votre quotidien au 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, débat 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 de France dans la Fonction Publique !

✂-----

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

Revalorisations salariales

Le Ministre de la Fonction Publique a annoncé le 12 juin dernier, les augmentations à venir :

- ⇒ 1,5 % d'augmentation du point d'indice au 1er juillet 2023,
- ⇒ Une revalorisation des catégories C et B de quelques points pour leur permettre de rester au SMIC ou légèrement au-dessus,
- ⇒ Une prime de pouvoir d'achat dégressive entre 300 et 800 € brut pour les agents touchant moins de 3 250 € bruts par mois (versée fin septembre 2023),
- ⇒ Une augmentation de 25€ bruts pour tous à compter du 1er janvier 2024

Réforme des retraites

Les deux premiers décrets d'application de la réforme des retraites ont été publiés le 4 juin au *Journal officiel*.

Ils concernent notamment les conditions dans lesquelles l'âge de départ à la retraite est repoussé.

L'entrée en vigueur de ces dispositions est prévue au 1^{er} septembre 2023.

Vous vous posez peut-être des questions sur les répercussions de cette réforme infâme ?

En attendant que le site de notre caisse de retraite www.cnracl.retraites.fr soit remis à jour, le gouvernement vient de lancer un portail dédié à la réforme des retraites

www.info-retraite.fr

qui propose des renseignements et simulation d'âge de départ en fonction des critères que vous remplissez de par votre situation personnelle.

Témoignages et sanction disciplinaire

Le recours à des témoignages anonymisés pour fonder une sanction disciplinaire peut être admis sous certaines conditions.

C'est ce que vient de rappeler le **Conseil d'État dans sa décision du 5 avril 2023**.

Le **Conseil d'État rappelle tout d'abord que l'autorité disciplinaire peut anonymiser les témoignages à la demande des témoins, si la divulgation de leur identité peut leur porter préjudice.**

Cependant, lors de la procédure contentieuse, si l'agent conteste l'authenticité des témoignages ou la véracité de leur contenu, il incombe à l'autorité disciplinaire de produire tous les éléments pour démontrer la qualité des témoins et confirmer les faits relatés dans les témoignages, le juge devant alors se former sa propre conviction.

Connaissez-vous
VOS DROITS?

La CGT tient régulièrement à jour des informations juridiques sur le site internet de la Fédération : www.sante.cgt.fr

Directement accessibles en
scannant le QR Code ci-contre



Nos comptes-rendus

La Commission Médicale d'établissement :

Elle représente les personnels médicaux et les pharmaciens du CPN.
Elle est consultée sur le projet d'établissement, l'organisation des soins et des services, les conventions avec les partenaires, le budget, l'hygiène, les médicaments, ...

Votre représentant des personnels non-médicaux : Stephan JACQUOT

CME de mars à mai 2023

CME du 23 mars 2023

Abstention au Projet Médical et Soignant Partagé du GHT.

Tout le reste sera validé à l'unanimité, sans réel débat :

- *Le projet UPM avec passage en force des 12h malgré avis (unanime) défavorable en CSE et contre les agents, projet 12h au FI.*
- *Convention avec le CHRU pour un camping-car dépistage hépatite (test PCR rapide, fibroscopie et téléconsultation avec HGE pour prise en charge immédiate).*
- *Création d'un niveau 3 hôpital sous tension (disponible sur qualios), le niveau 2 prévoit le réarmement de 3 lits sur UA et UB, 4 UC et 2 USP6, le niveau 3 montre l'ambition de la Direction avec la possibilité de réarmer 3 lits sur philia, 2 sur l'U2, 3 sur l'UD et 2 sur l'UPPA. En tout, possibilité d'ouvrir 22 lits... ça valait le coup de fermer des services !!!*
- *Développement de la télémédecine via plusieurs plateformes*
- *Un schéma directeur immobilier continuant les rapprochements de CMP (pédopsy/adulte) et le déménagement de l'UAUP sur Brabois avec seulement 12 lits contre 15 espérés.*



CME du 27 avril

Regroupement de l'antenne du Champ-le-Boeuf avec le CMPEA du Haut-du-Lièvre, malgré la gratuité des locaux mis à disposition par la ville et l'importance d'être implanté sur ce quartier défavorisé, il est validé à l'unanimité le transfert des agents sur le CMP Les Marronniers rouges malgré le risque d'échappement des usagers et un bâtiment vétuste ne permettant ni la confidentialité, ni l'accès PMR, ...

Regroupement dans l'attente d'acquérir un bâtiment (inexistant) au milieu du plateau de Haye (équidistance de Champ le boeuf et HDL).

Projet de téléexpertise (organisme privé ou CHRU ?) pour l'interprétation des ECG, le délai d'interprétation est d'environ 6 semaines malgré la nécessité en cas d'instauration de psychotropes. Un rappel sera fait pour limiter les demandes d'interprétation et le doublon souvent systématique avec une consultation cardio pas toujours motivée. De plus, si l'appareil affiche « ECG normal » et en l'absence de symptômes, l'examen peut être considéré comme normal.

CME du 25 mai 2023

Avis favorable à l'unanimité sur l'ensemble des points.

Adoption donc d'une trame de **règlement intérieur des pôles** (conseil et bureau), chaque pôle gardant la main sur son fonctionnement (triade toute puissante : chef médical de pôle, cadre supérieur et directeur attaché à un pôle) et la diffusion de l'information, donc de la transparence (enveloppe de pôle...).

CME de mars à mai 2023 (suite)

Deux points successifs et distincts amenant à reconsidérer l'usager :

- **Création d'un SAS PSY, plateforme téléphonique permettant l'évaluation et l'orientation (ou pas) des personnes par des infirmiers spécialement formés.** La notion de TRI est contestée par les porteurs du projet mais à l'image des urgences somatiques, cette mesure est ordonnée par le ministre Braun.
- **Procédure d'assignation à tour de rôle des différents pôles pour permettre l'accueil des patients « inadéquats, indésirables, patates chaudes » à savoir SDF, levée d'écrou et hors département.** L'assemblée s'accorde à proratiser les tours de rôles en fonction des PH et taille de pôle (ratio PH/patients défavorables aux petits pôles).

Emergence du **management participatif** avec la création d'un jury pluridisciplinaire (sauce CPN ?) afin de choisir des idées/projet que chacun pourra apporter. **Articulation de la prime d'engagement collectif à cette boîte à idées améliorée.**

En informations, **retour sur les périodes estivales 2022 par pôle et projection 2023 : l'été s'annonce chaud !!!** Pas assez de médecins (hormis sur le PUPEA), pas d'infirmiers... En gros sur tous les pôles adultes, les internes gèrent en première ligne avec validation PH (allant de 0.2ETP semaine à une demie journée minimum), plus d'innovation pour les ouvrières du soin avec des congés raboutés (moins que les 3 semaines réglementaires, week-end précédant ou terminant les congés travaillé), solidarité inter département ou pôle, création d' « astreinte » sur les CMP (un ou deux inf' par semaine sont préposés au remplacement en intra), fermeture de lits et redéploiement personnel (UHSA). **Bref, les petites mains en variables d'ajustement !**

Deux beaux **projets d'aménagement de cour (CMPEA Maxéville) et jardin (maison des usagers) en collaboration avec des étudiants de l'école nationale supérieure d'art et design de Nancy.** Seul bémol, pas de financement programmés... Qu'à cela ne tienne, sans amour propre, une demande de financement (60 000 €) par la **fondation des pièces jaunes** sera rédigée... et pour le second (100 000 €) ... lancement d'un **appel aux dons** avec rappel de la possibilité de défiscaliser les dons. Affligeant.

En résumé, **pour la CGT, il s'agit de la poursuite de la dégradation du service public avec une libéralisation des soins** : arrivée de Doctolib dans le but affiché de limiter les rendez-vous non honorés et donc augmenter file active et cotation à l'acte (dans le même temps, les médecins libéraux cherchent une solution pour « responsabiliser » les patients poseurs de lapin), création du SAS PSY, véritable centre de pré tri déjà décrié par nos collègues MCO.

Poursuite de l'ubérisation des soins (ECG, téléconsultation, hublo, astreinte inf...) en soutien de la start-up nation.

Poursuite des fusions d'antennes de proximité/ services pour créer des méga CMP, véritable mimétisme institutionnel de la grande réussite du CMP Jacquard...

Pour la CGT, la multiplication de projets peu ambitieux ne permet plus de cacher l'accompagnement de la destruction du service public.

Les psychiatres et les soignants fuient cette casse insoutenable ; l'hôpital, la psychiatrie n'attirent plus, l'hôpital s'effrite, l'hôpital se disloque mais peu importe, la Direction assume, bien accompagnée en cela par une CME bien trop docile et apathique.

Retrouvez tous nos comptes-rendus et analyses dans la rubrique CME sur notre site internet www.lacgtducpn.com

Ou en scannant le QR Code ci-contre



Le CSE (ou Comité Social d'Établissement)



Il a remplacé l'ancien Comité Technique d'Établissement au 1er janvier 2023.

Le CSE donne un avis sur la politique générale de l'établissement, l'organisation du travail, le budget, la formation, les lignes directrices de gestion (avancements), les réorganisations ou restructurations de services, les primes, ...

CSE du 13 juin 2023

Regroupement de l'antenne de Champ-le-Boeuf au CMPEA Haut-du-Lièvre :

Dans une perspective non datée, et absolument pas d'actualité de créer un CMPEA sur le plateau de Haye, à mi chemin de Champ-le-Boeuf et Haut-du-Lièvre, il a été proposé (décidé ?), d'envoyer les professionnelles de Champ-le-Boeuf, et leurs patients à l'autre bout de plateau. Proposition qui permettrait d'éviter la situation de travailleur isolé, davantage de temps de réunion et d'enrichir l'offre de prise en charge.

A savoir, d'une part, que les 2 professionnelles en poste sur Champ-le-Boeuf tenaient compte de ce risque de travailleur isolé en faisant coïncider au mieux leurs agendas, qu'un recrutement est en cours et d'autre part, que lorsqu'un jeune patient nécessitait une prise en charge spécifique (psychomotricité, art thérapie, ou orthophonie), la coopération entre les 2 antennes fonctionnait plutôt bien. **Par ailleurs, les locaux de Champ-le-Boeuf, gracieusement mis à disposition du CPN par la mairie de Maxéville ont été refaits à neuf l'an passé.**

Tout le monde convient qu'il est nécessaire de s'accorder du temps, d'autant que ce projet de nouvelle structure n'apparaît nullement dans le schéma directeur immobilier... Mais la temporalité n'a d'effet que sur certains points, **la Direction a décidé que l'antenne du Champ-le-Boeuf fermera ses portes cet été.** Une nouvelle structure de soins ambulatoire de proximité disparaît ainsi de la carte.

Vote : CGT : contre / CFDT et FO : pour

Règlement intérieur de pôle :

La lecture de ce règlement intérieur socle laisse transparaître un fonctionnement descendant. Les conseils de pôle existaient déjà, créés suite à la loi Hôpital 2007, y siégeaient des représentants élus. Depuis... Rien !

Aujourd'hui, ce conseil serait administré par le chef de pôle, le cadre supérieur de santé, le directeur référent auquel est associé le gestionnaire de pôle. Nouvelle fiche de poste que ce cadre gestionnaire de pôle, déjà rédigée et pourvue. Nous attendons les présentations imminentes.

Pour ce qui concerne les représentants des unités fonctionnelles, garants du « management participatif », aucune règle n'est énoncée pour leur nomination (désignation?), ni rien qui laisserait présager de la protection de leur parole ou d'un temps de préparation avec leurs collègues.

Bien qu'opposée aux pôles depuis leur création, la CGT demande que ces représentants, plutôt que d'être choisis par une main innocente, se portent dans un premier temps candidats et que cette candidature soit soumise à des élections. Nous attendons donc une réponse dans un délai de 2 mois, comme l'exige la réglementation du CSE.

Vote : CGT et CFDT : contre / FO : abstention

CSE du 13 juin 2023 (suite)**La maison des addictions- CSAPA : projet de service :**

Présentation du nouveau projet de service par un Powerpoint bien travaillé, mais dont nous n'avons pas pu avoir connaissance au préalable. Pour autant, un projet clair et précis dans l'organisation, et les contours de projet de soins. Quelques difficultés RH, mais qui seront vite résorbées puisque ce service est présenté comme très attractif : pour un poste vacant, au moins 4 candidatures, nous n'étions plus habitués à cela !

Projet présenté comme soumis à avis ce 13 juin, alors que si l'on prend la peine de lire les nombreux « Fil info », il a déjà été validé en directoire le 2 mai et présenté à l'équipe 2 jours après.

Reste à trouver l'adhésion des professionnels, pour cela des entretiens individuels seront programmés avec le médecin et le cadre de santé, entretiens qui permettront de formaliser l'adhésion au projet de service. En cas de non adhésion, une démarche d'accompagnement sera proposée. Un projet de service dans l'air du temps donc, qui vise l'uniformisation des pratiques et gomme toute singularité des soignants auprès des patients. Il n'y a qu'une manière de faire, protocolisée et 2 postures professionnelles admises : l'adhésion, ou pas !

Vote : contre à l'unanimité

Création d'une équipe mobile d'intervention précoce, de liaison, de prévention et de gestion de crise en santé mentale :

Un autre projet dans l'air du temps, avec une sémantique très ARS, de l'aller vers. Projet qui propose une prise en charge à domicile, au SAU du CH Lunéville, pour des interventions ponctuelles, dans des moments de crise, avant d'orienter les patients vers d'autres services. Projet qui a déjà 3 ans, présenté en FIOP et à l'ARS mais qui a été retoqué à chaque reprise. **Cette équipe mobile concerne le lunévillois et le secteur de Saint Nicolas-de-Port. Territoires dont on sait la richesse RH, puisque cette équipe sera constituée uniquement par redéploiement (on déshabille d'autres services dont l'UPM) et travaillera en 10h.** Autre point qui ne doit tenir qu'à la localisation géographique, les VAD pourront être effectuées par un seul agent. Contrairement à Champ-le-Boeuf, à Lunéville ça ne s'appelle pas « travailleur isolé ».

Vote : CGT : contre / CFDT et FO : abstention

Compte financier 2022 et affectation des résultats :

La santé financière de notre établissement se porte à merveille, malgré quelques services déficitaires. La CGT interroge cependant la question des postes vacants qui trouveraient preneurs, les CET et leurs provisions, et l'impact possible de la réforme du financement des hôpitaux psy. Malgré quelques inconnues, il nous sera confirmé que les budgets sont bel et bien présents, suffisamment importants pour nous permettre d'envisager de futurs projets.

Vote : Abstention à l'unanimité

Affectation des résultats 2022 :

700 000 € d'excédent 2022 + 1.6 millions d'€ de réserve 2021 = **2,3 millions d'€ à répartir.**

La Direction décide d'affecter ce résultat sur 2023 comme suit :

1 million à l'investissement et à mettre de côté 1,3 millions d'euros en cas de coup dur (déficit)

Vote : CGT : contre / CFDT et FO : abstention

Retrouvez nos précédents comptes-rendus en intégralité dans la rubrique dédiée sur notre site internet www.lacgtducpn.com

Ou en scannant le QR Code ci-contre



La F3SCT (ou Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail)



Il s'agit d'une **sous-commission du CSE**, qui a remplacé le CHSCT au 1er janvier 2023.

Le gouvernement a considérablement affaibli ses prérogatives mais cette sous-commission reste compétente en matière d'enquêtes suite à accidents de travail grave, réalise des inspections, est consultée en matière de télétravail, d'hygiène, de sécurité, ... Elle est associée également au recensement et à l'actualisation des risques professionnels, ...

Séance du 9 juin 2023

La CGT a rappelé à la Direction l'obligation qui lui est faite par la loi de répondre à nos propositions du 31 mars dernier :

- *La prévention des cancers professionnels potentiellement liés à la qualité de l'air des locaux : mesures prises, rapports d'analyse réglementaires ...*,
- *Améliorer la prévention du cancer du sein chez les travailleurs de nuit (notamment suite à la jurisprudence récente obtenu par la CFDT sur la reconnaissance en maladie pro)*,
- *Travaux de l'ergonome du travail et priorités : attente d'un bilan des travaux 2022 et d'un plan d'action 2023 (pourtant acté pour la F3SCT de juin) et demande d'un travail sur le poste du vagemestre, la luminosité pour les postes de travail de nuit, ...*,
- *Absence de procédure interne « lanceur d'alerte » (loi Wasserman applicable au 1/09/22) : décision prise de travailler le sujet mais de voir avant à l'échelle du GHT*,
- *Suite à l'empoisonnement de nos collègues sur Antigone, demande de réactualisation du document unique en conséquent, sur l'unité mais aussi sur l'ensemble des services du CPN, avec une sensibilisation des équipes à maintenir fermés l'office ou la salle détente*,
- *Suite à l'accident de la route causé par une collègue de l'Unité D qui s'est endormie au volant en sortant de poste, demande de réactualisation du document unique sur le risque routier et d'un protocole de raccompagnement à leur domicile des collègues qui doublent leur poste ou l'allongent au-delà de la durée légale de travail (réunion actée avant l'été)*

Ensuite, les débats et les demandes CGT ont porté sur les points suivants :

- ⇒ **MAS** : exigez de l'ARS la création de structures médico-sociales adaptées et vite !
- ⇒ **UHSA (2ème agression)** : il faut affecter le nombre de personnels en fonction des profils patients accueillis ! La Direction valide pourtant une inspection du service le 4 juillet !?
- ⇒ **Mandataire judiciaire** : le contrôle d'accès du bâtiment, c'est bien mais qu'est-il envisagé en termes de sécurisation supplémentaire quand la violence s'exprime à l'intérieur des locaux ?
- ⇒ **CMP ESSEY** : les résultats de l'enquête de janvier-février ne font pas apparaître de problème or le constat terrain, c'est bien le manque de locaux de consultation !!!
- ⇒ **Doublements de poste** : c'est illégal donc Madame la Directrice, empêchez-les et protégez à minima les agents quand vous les imposez !!!
- ⇒ **Unité D** : la CGT appuie les personnels et demande un effectif de sécurité de 2 ETP par niveau, comme c'est sensé être le cas dans notre hôpital depuis des années ...

Dates des prochaines instances :

F3SCT le 6 octobre 2023 / CSE le 10 octobre 2023

CME le 21 septembre 2023 / Conseil de Surveillance le 19 octobre 2023

N'hésitez pas à nous contacter si des infos sont à porter à notre connaissance pour être remontées à la Direction. Nos comptes-rendus sont diffusés dans les jours suivants ces instances.

Alors, ONET ou pas ONET ?

Plusieurs semaines sont passées depuis une réunion houleuse en visio le 18 avril 2023 (cf notre site internet) où devant les remontées incontestables des syndicats et des service, la Direction avait enfin menacé ONET de résilier le marché si la barre n'était pas redressée et vite !

Cette fois-ci, Monsieur ONET a préparé la rencontre du 16 mai, prêt à dérouler son Powerpoint qui d'une diapo à l'autre montre des graphiques circulaires dans des teintes choisies avec soin. Mais le reflet plus que partiel des conditions de travail des salariés, les manquements au contrat passé avec le CPN, l'absentéisme, apparaissent tout de même.

Lorsque la CGT lui donne des exemples concrets de ce que vivent les agents ONET sur le terrain, la réalité ne change que très peu par rapport à la précédente rencontre : les fiches de poste sont en cours de révision (35 % sont encore à revoir), l'encadrement se serait fait plus présent (dans le quotidien des salariés, cette affirmation n'a rien d'évident)....

Côté contrats de travail, après avoir affirmé qu'il n'y avait plus de problème, M.ONET se souvient finalement que **quelques-uns ne sont toujours pas rédigés**. D'ailleurs, un contrat n'a toujours pas été signé puisque précédemment avec ELIOR, ce salarié travaillait jusque 21 heures et reprenait sa tâche à 5 heures, le temps de repos obligatoire de 11 heures n'étant pas respecté, il ne peut reconduire ce contrat dans les mêmes termes. Travailler avec ces horaires là, impensable et illégal !? Même notre Direction s'offusque alors qu'elle ferait mieux de balayer devant sa porte !

Les machines les plus anciennes ou dysfonctionnant seront changées. Pour le linge, les bandeaux ont été, dans un premier temps, fournis en quantité « excessive ». Aux salariés d'apprendre à faire avec moins, le suffisant est décrété par l'encadrement.

Pour les tenues, idem : aux salariés de se conformer aux dotations de l'employeur... On aurait pourtant observé au moins un de ces agents d'entretien avec une tenue du CPN !

Insensiblement, le discours glisse vers la faute repérée des agents d'entretien. Pour preuve, une anecdote rapportée par M.ONET : un salarié se plaint de ne pas avoir reçu la livraison de linge mais il ne vient pas le chercher ! Ce n'est pas à lui de le faire, c'est vrai, reconnaît-il, mais nous travaillons tous pour la même maison ajoute t-il, il y a un réel manque de motivation (!).

Puisque les affectations des salariés concernent la psychiatrie, une **formation de 18 heures est dispensée : « formation santé »**. Il s'agit d'une formation non-diplômante, qui vise à enseigner les techniques de nettoyage.... Pour la spécificité d'une affectation en service de soins (sous contrainte par exemple), cela viendra plus tard.... Les cadres aussi bénéficient d'une formation, assortie d'un diplôme, eux.

Enfin , **pour pallier à l'absentéisme, ONET est créatif, il a mis en place « un banc de touche »**, nous nous passerons de commentaire...

Bref, une rencontre sans surprise lorsque l'on connaît les méthodes de management employées par ces grands groupes capitalistes.

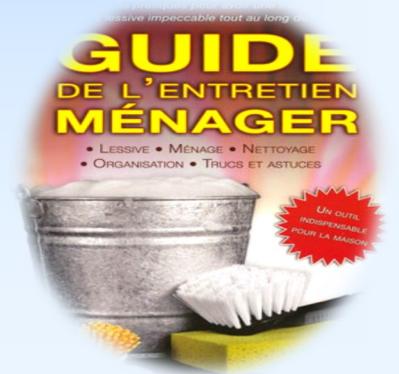
Les pénalités qui avaient été brandies comme menaces lors de la précédente rencontre ont été appliquées, elles seraient de l'ordre de 2 000 euros (cela pèse assurément lorsque l'on sait que cela concerne un marché d'un montant annuel de quasi 3 millions d'euros).

Les discours bien rodés, dans une novlangue devenue plus que familière, pourraient prêter à sourire. Ce serait oublier le quotidien de toutes ces femmes, tous ces hommes, qui assurent un service indispensable à un hôpital : celui de l'hygiène et de la propreté dans des lieux d'accueil pour des personnes fragiles et en souffrance.

Il existe pourtant d'autres solutions rejetées par le CPN !

La CGT milite depuis plus de 10 ans pour un retour aux ASH Fonction Publique intégrés dans les équipes de soins (comme pratiqué ailleurs dans notre GHT !)

VT



CLACT 2023

Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail



Appels à projet financés à 50% par l'ARS.

Les dossiers suivants sont validés et seront présentés par la Direction :

- Lève-malade sur rail pour la MAS (salles de bain et balnéo),
- Stations de travail bureautiques réglables en hauteur,
- Déboucheurs de flacons sécurisés (Pharmacie),
- Une remorque à benne hydraulique (voirie-environnement)

Enveloppe F3SCT

Chaque année, une enveloppe de 10 000 € est mise à la disposition de la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (ex CHSCT).

Des fauteuils adaptés ergonomiquement pour les collègues de VIGILANS seront achetés prochainement (enfin !)

D'autres achats sont en cours d'étude : souris ergonomiques, chariots à médicaments, ...



Congés d'été



Toute l'équipe syndicale vous souhaite à toutes et à tous de bons congés estivaux.

Cette conquête sociale résulte à l'origine d'une inspiration simple et compréhensible des travailleurs à profiter d'un repos bien mérité après un dur labeur.

Repos nécessaire tant pour l'équilibre personnel, psychique et familial mais aussi pour reconstituer ses forces et sa capacité de travail.

La CGT du CPN, bien consciente du problème d'effectifs à l'hôpital depuis plusieurs années, fait tout son possible pour vous accompagner au mieux, vous permettre de faire respecter vos droits aux repos et à travailler en sécurité. Des démarches ont également été entamées auprès de l'Agence Régionale de Santé.

Quoi qu'il en soit, sur juillet ou août, nous maintiendrons une permanence syndicale et restons joignables.

Bonnes vacances et bon courage aux collègues en poste !

La CGT du CPN : les collègues à vos 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 reportages,
- 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



***La CGT du CPN est aussi présente :
sur Instagram, sous le compte cgtcpn***

sur YouTube, sous le nom cgtcpnlaxou

et depuis 2009, sur internet : www.lacgtducpn.com