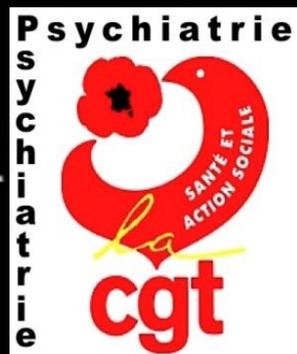


La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 70 - 2ème semestre 2023



Santé
Action Sociale
en Lutte

EGALITE
FEMME
HOMME

Des moyens
en fonction
des Besoins !

DES
SALAIRES

vous êtes la cgt ?

ON EST LA
ON CGT!

National

Nouveau Ministre
PLFSS 2024
Egalité professionnelle

Local

Nouvelle DG
12 heures
Patients SDF, Police, ...

Vos droits

Protection fonctionnelle
Recours gracieux et juridiques
Supplément Familial Traitement

XXX
cgt

ENSEMBLE !!
Pour ne pas subir

Actualités

- 04. Nouveau Ministre de la Santé
- 05. Nouvelle Directrice du CPN
- 06. Du changement ...
- 07. Police !
- 08. SDF
- 09. Accès aux soins ?
- 10. Mort aux méthodes de soins passésistes
- 11. A dada ...
- 12-13. On vous leurre ?
- 14 . Egalité femmes - hommes
- 15 . Punaises
- 16 . Courrier au Père Noël
- 17-18. L'actu CGT CPN en images

Nous contacter

- 19-20. Formulaire de contacts et de droits à l'info
- 21. Collectifs psychologues

Vos droits

- 22-23. Supplément familial de traitement / carrières longues / protection fonctionnelle / recours en justice

Coin des instances et réunions

- 24-25. Commission Médicale d'Etablissement
- 26-27. Comité Social d'Etablissement
- 28. F3SCT
- 29. Commission de formation / plan de formation
- 30. Suivi charte sociale marché bionettoyage

Dernières brèves

- 31. Pantouflage / mobilité / joyeuses fêtes

En cette fin d'année, le dernier numéro de la gazette CGT du CPN a décidé d'une ligne éditoriale axée sur ... le changement.

Changement dans les ministères mais aussi changement dans les équipes de Direction et dans le management de plusieurs dossiers importants pour notre hôpital.

Ce vent de changement qui souffle peut ouvrir de nouveaux horizons mais plus que jamais, nous devons nous monter intransigeants sur nos attentes en tant que travailleurs du soin et du lien.

La société actuelle est de plus en plus fracturée et l'hôpital psychiatrique, autrefois lieu d'accueil et d'asile, pourrait lui aussi être gravement impacté.

La CGT se bat depuis des années pour un grand service public de la santé et de l'action sociale, doté des moyens nécessaires (tant humains que financiers) pour accueillir TOUS les usagers.

Or, les récents débats avortés à l'Assemblée Nationale sur le Projet de loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2024 (un énième passage en force par 49-3), l'amendement honteux des sénateurs de droite supprimant l'Aide Médicale d'Etat pour les étrangers malades, ..., appellent à une condamnation ferme et à de nouvelles luttes.

La CGT a pris et continuera à prendre sa part dans ces combats (que certains qualifient de « politiques » pour essayer de nous marginaliser et se dédouaner de leurs responsabilités !)

Oui, la CGT défend une certaine vision politique du soin, de la protection sociale et le réaffirme fièrement !

Nous sommes et vous êtes des fonctionnaires mais aussi des citoyens, des usagers, ...!

Alors à ce titre, nous sommes tous concernés par les effets nocifs que produisent ces politiques d'austérité et ce management ultra-libéral de notre société !

Voilà notre combat : vous accompagner au quotidien pour vous informer, vous sécuriser dans vos conditions d'exercice MAIS aussi porter un projet de transformation de la société !!!

Quelles plus belles mission que celles-ci pour une organisation syndicale représentative des personnels ?

Du changement, nous l'appelons de nos vœux pour le début de l'année 2024 !

Changement au CPN avec l'espoir d'avancée sur plusieurs revendications que nous portons depuis des années et que nous avons encore récemment rappelées à notre nouvelle directrice générale.

Changement dans les politiques de santé et de rémunération du personnel que nous portons là encore lors de nos échanges à l'Agence Régionale de Santé ou au Ministère de la Santé :

- revalorisation du point d'indice, des heures de nuit, ...
- refonte des grilles indiciaires,
- grande loi d'orientation pour la psychiatrie publique, ...

Les combats ne manquent pas et le changement ne pourra s'opérer qu'avec l'appui de tous, professionnels et usagers, côte à côte !

Toute l'équipe de la CGT du CPN vous souhaite de passer de bonnes fêtes de fin d'année et vous donne rendez-vous en 2024.

Ensemble, construisons de nouveaux horizons !

Ensemble, ne laissons pas faire sans réagir !

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Vanessa JUPPONT, Jacques BRIMONT, 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

Changement au Ministère de la Santé



Le monde du pouvoir est sans pitié ! Un petit tour et puis s'en va : **cela aura été vite plié pour notre bon Docteur BRAUN** remplacé par **Aurélien ROUSSEAU** en plein milieu de l'été !

ROUSSEAU, son nom ne vous dit rien ?

Pourtant sa biographie est déjà bien longue pour un homme de 47 ans seulement.

Khâgne, l'ENA, c'étaient les débuts. Maire des requêtes au Conseil d'Etat à 36 ans, directeur adjoint de cabinet du Premier Ministre pendant 1 an et demi, puis PDG de la Monnaie de Paris.

C'est en 2018 que sa carrière se précise davantage, il prend la direction de l'ARS Ile-de-France avec une mission de pilotage sur les enjeux des ressources humaines à l'hôpital. Il exerce pendant la pandémie de COVID, crise qu'il qualifie d'« accélérateur formidable de changement du système de santé ». Un homme plein d'élan donc, visionnaire et dynamique !!!

Là où ça coince un peu c'est en ce qui concerne sa vie privée. **Aurélien est un homme marié, et bien marié : son épouse, Marguerite Cazeneuve est haut fonctionnaire, plus précisément elle est directrice déléguée au sein de la CNAM.** Alors certains propos ont pu surgir çà et là, questionnant l'éventualité d'un conflit d'intérêt, c'est-à-dire l'existence d'une situation où l'objectivité et la neutralité de ses prises de décision pourraient être remises en cause dans l'exercice de ses fonctions. Heureusement, quelques jours après sa nomination, la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique rend son avis : Aurélien Rousseau ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêt. Ouf, nous voilà soulagés !

Le ministre de la santé et de la prévention n'aura donc pas à choisir, être ministre dans ce domaine et partager le quotidien de la numéro 2 de l'assurance maladie ne pose pas de soucis.

On passera outre le fait que Marguerite soit une ancienne du cabinet Mac Kinsey (vous savez, ce cabinet de conseil auquel Macron aurait donné presque un milliard d'euros), et aussi qu'elle soit la fille d'une cadre très haut placée d'Elli Lilly (10° plus gros laboratoire pharmaceutique français). Effectivement, comment pourrait-il y avoir conflit d'intérêt...?

Mais.... Mc Kinsey pourtant, c'est bien ce cabinet qui a conseillé Macron au sujet de la réforme des retraites, non ? Cela doit être juste un détail insignifiant.

Un autre ? Aurélien Rousseau est juste l'ancien directeur de cabinet d'Elisabeth Borne. Devenir ministre ne fait certes plus rêver, il devait être le seul candidat ...!?

Pour la CGT, cela présage au contraire la poursuite de la destruction de notre système de santé et de solidarité.

La CGT du CPN a d'ailleurs écrit au Ministre de la Santé (cf QR Code)



VT

Changement à la tête du CPN



La CGT du CPN souhaite la bienvenue à la nouvelle directrice du CPN.

Madame Clémentine ROTH a en effet pris ses fonctions le 14 août 2023 sur notre hôpital et celui de Ravenel.

Ancienne DRH au CHR de Metz-Thionville et plus récemment directrice en charge de l'Hôpital de Briey, Madame ROTH succède donc à Madame ROSENAU qui a assuré l'intérim de direction pendant 7 mois, suite au « remerciement » par l'ARS de Madame DESCHAMPS.

C'est dans un contexte tendu et tout particulièrement au niveau du nombre de médecins que Madame la directrice prend donc ses fonctions.

La CGT du CPN a ainsi été informée cet été qu'au moins 13 médecins allaient manquer à la rentrée de septembre sur le seul pôle du PGN.

L'attractivité de notre hôpital semble en berne avec en parallèle une fuite inédite et historique des praticiens déjà en place.

A l'image des hôpitaux publics, le CPN n'échappe malheureusement pas à la règle.

Pourtant des solutions existent, portées notamment par notre organisation syndicale.

Pour redonner envie de venir travailler au CPN, la CGT a toujours été force de propositions :

- **Remettre l'humain au cœur du soin, pour redonner l'élan indispensable dans la prise en charge globale du patient.**
- **Mettre un frein au système de la politique du chiffre imposée depuis plusieurs années à nos hôpitaux publics qui entraîne une perte de sens total au travail des soignants.**

Pour cela il faut une politique humaine tant dans la considération des patients que des soignants.

Le besoin de prise en charge psychiatrique ne faiblit pas, la santé mentale est de plus en plus sollicitée. Conséquence d'une société en proie au doute et à une certaine forme de violence bien entretenue par nos dirigeants qui radicalisent certains esprits et entraînent de la souffrance psychique.

Depuis sa création, la CGT s'est toujours battue pour le respect des droits humains et l'amélioration des conditions de vie de chaque individu.

L'hôpital psychiatrique est une structure indispensable pour en être le reflet.

Pouvoir y travailler dans la recherche de ces objectifs permettra sans aucun doute de retrouver du sens au travail pour les soignants, de mettre fin à leur départ et permettra d'en accueillir de nouveaux.

C'est donc avec beaucoup d'espoirs que la CGT du CPN entend travailler en ce sens avec la nouvelle directrice.

Ce sont d'ailleurs les souhaits et propositions qui ont été portés par les représentants CGT que Madame ROTH a pu rencontrer le 8 septembre dernier.

Un cahier revendicatif lui a été remis à cette occasion.

(à retrouver sur notre site internet et en scannant le QR Code ci-contre)



JB

Et encore du changement ...

Il y a quelques semaines, lors d'une réunion de la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Conditions de Travail (anciennement CHSCT), la CGT rappelait à notre nouvelle directrice générale les difficultés à voir certains dossiers avancer en raison du turn-over persistant dans les équipes de direction.

Réponse : « *il ne faut pas exagérer, il n'y a eu pas tant de changement que cela !* »

Mais, la CGT est têtue et les faits sont malheureusement là pour le confirmer.

En l'espace de 10 ans, le CPN a connu par exemple :

- 3 directeurs généraux avec, entre chaque nouvelle arrivée, des intérim de direction,
- 3 DRH et 4 attachés DRH,
- 3 Directeurs des Services Economiques et des Travaux,
- 3 attachés juristes à la Direction des Affaires Juridiques, ...

Pire, ces derniers mois, les annonces s'enchaînent :

- Départ de Mme VUKASSE (directrice chargée de la communication et des conventions) ainsi que son attachée, Mme RICHARD,
- Départ fin novembre 2023 de Mme BOUKHETAIA chargée de la promotion de la santé mentale,
- Départ au 15 décembre 2023 de M.PHAM, responsable Qualité - Gestion des Risques ainsi que de son adjointe chargée des ENNOV,
- Départ de Mme FLIELLER (directrice de site) au 1er janvier 2024, ...

Il ne s'agit pas de remettre en cause les souhaits de mobilité professionnelle des uns et des autres (espérons toutefois qu'ils ne quittent pas l'établissement dans l'amertume) mais plutôt de faire en sorte qu'une certaine continuité managériale et un tuilage soient a minima garantis.

En effet, nous avons eu la triste expérience par le passé de devoir trop souvent réexpliquer les dossiers, voire pire de devoir tout reprendre à zéro en fonction des personnes nouvellement nommées !



Et dans cette histoire, ce sont à chaque fois les professionnels qui trinquent du retard pris ou des revirements de position parfois incompréhensibles !

Nous avons eu comme exemples emblématiques : le télétravail, la prévention des risques psychosociaux, l'accord local d'attractivité, la commission de formation, les autorisations spéciales d'absence, les primes, ...

Que de temps perdu avec parfois des remises en cause des engagements précédemment pris par nos interlocuteurs sur des dossiers qui paraissaient en phase d'aboutir !!!

Alors aujourd'hui, nous aspirons à une stabilité dans l'équipe de Direction, à des remplacements judicieux par des personnes qualifiées et à l'écoute, ... : le CPN n'a pas de temps à perdre car les chantiers sont nombreux et l'absence de réponses à certaines attentes de nos collègues (remontées par nos soins) encore bien trop souvent la norme ...

A bon entendre, donc ... Et tous nos vœux d'accomplissement dans leurs nouvelles fonctions aux personnes qui partent ou sont déjà parties !

EF

Bonsoir, c'est la police !

Episode pilote d'une nouvelle série dramatique ?

Cette histoire ne s'inspire pas d'événements réels, elle les relate et c'est pire encore ...

Cela se passe dans une unité de soins de notre établissement, unité de soins sous contrainte.

C'est la nuit, il est 3 heures du matin, en ce mois de septembre 2023 et une équipe policière pénètre dans le service.

Ils ne se sont pas égarés, ils vont chercher un homme, un patient.

Ils savent qui exactement, ce n'est pas un hasard.

La faute commise par ce patient ?

Il est assujéti à une OQTF (Obligation de Quitter le Territoire Français).

L'équipe soignante n'a pas été informée de cette intervention...



Interrogée sur ces faits, la réponse de notre Direction sera lapidaire : « *cette situation ne relève pas de la direction du CPN, un patient sous SDRE relève de Madame la Préfète !* ».

En résumé : circulez, il n'y a rien à voir, rien à dire.

Rien à dire, donc, pour l'équipe qui a vécu cette intrusion !

Seulement l'injonction à se taire, injonction sous entendue mais qui ne peut qu'être respectée dans l'ambiance actuelle, pourvoyeuse d'autocensures...

A la CGT, nous luttons pour un hôpital de soins et d'accueil, du soin psychothérapique, celui qui passe par la relation, l'humanité, le respect de chacun.

Nous luttons pour un retour à l'asile, dans son acception première.

L'asile, après la visite de Pinel.

Ces événements marquants, choquants tant dans leur violence que par leur aspect inédit, vont à l'encontre des valeurs humanistes que nous prônons.

Comment accepter qu'un patient pris en charge (malgré lui, c'est-à-dire que son état psychique justifie cela) soit remis aux mains de la police pour une irrégularité de situation administrative ?

N'est ce pas le soin qu'un hôpital est sensé favoriser ?

Les soins sous contrainte dépendent effectivement d'une décision préfectorale, pour autant, les soignants dans une relation thérapeutique s'engagent.

Notre travail nous engage parce que nous frayons avec l'humain, et ça n'est pas une mince affaire.

Faire avec d'autres, avec leur folie, leur souffrance nous implique personnellement.

Alors accéder à des conditions de travail satisfaisantes, des conditions d'hospitalisation décentes pour nos patients pourraient nous éviter de perdre le sens de notre travail !

Nous sommes ici pour accompagner, apaiser, soigner... que la justice soit appliquée par ceux qui ont choisi d'œuvrer dans ce sens, que les soignants soignent, sans être témoins de telles scènes dans le cadre de leur exercice !!!

A la CGT, nous souhaitons ardemment que cet épisode reste sans suite, que chacun exerce ses fonctions d'après sa formation, que l'hôpital demeure un lieu d'accueil bienveillant, une enceinte protectrice pour celles et ceux qui le nécessitent.

NON aux patients à la rue !

Fin 2022, la CGT du CPN alertait notre Direction sur la situation de nos patients sans solution d'hébergement et contraints de dormir dans la rue, notamment pendant la période de grand froid qui s'annonçait.

Notre alerte faisait écho à un courrier de la CGT de l'association Accueil et Réinsertion Sociale auprès des différentes collectivités (Agence Régionale de Santé, préfecture, métropole et DDETS...) qui dénonçait le manque cruel de places d'hébergement d'urgence.

La CGT du CPN dénonçait que la pénurie des lits faisait et fait qu'on ne peut plus, en tant que patient, être hospitalisé le temps de travailler un projet d'hébergement. De ce fait, notre population de personnes vulnérables et SDF sont les 1ère victimes de cette politique.

Le soin actuel ne prend plus le temps d'accompagner nos patients dans un projet de vie et d'hébergement nécessaires à leur stabilité psychique et à la mise en place de soins adaptés pour ainsi leur permettre de s'insérer dans notre société. En outre, le médico-social n'a plus les moyens d'accueillir l'ensemble de la population SDF et ne sait pas toujours « faire » avec nos patients. Les appels au 115 se soldent presque systématiquement par une fin de non-recevoir faute de places disponibles.

Par conséquent, nos patients faute d'avoir un lieu pour se poser, prendre leur traitement et bénéficier d'un accompagnement vers les soins et social, reviennent régulièrement en hospitalisation, ce qui n'est pas satisfaisant pour les équipes et met à mal la stabilité psychique de nos patients.



La CGT souhaitait discuter avec notre Direction pour que des solutions d'hébergement, au sein de notre hôpital, puisse être proposées provisoirement à nos patients en lien avec les intervenants sociaux du secteur associatif chargés du sans-abrisme et de la grande précarité. Le CPN comptant de nombreux bâtiments vides, nous les avons sollicités pour une mise à disposition dans le cadre d'un plan d'urgence à la hauteur des besoins de ce public en détresse. Un échange téléphonique avec Madame LUPU, présidente du conseil de surveillance du CPN (et également conseillère départementale du front de gauche), nous laissait penser qu'un travail serait possible avec l'ensemble des acteurs pour proposer des solutions immédiates mais aussi en vue de nous préparer à l'hiver 2023.

Après de nombreuses relances tout au long de cette année (car Madame LUPU et la Direction ne nous répondaient plus), notre nouvelle Directrice nous faisait récemment un retour de non-recevoir arguant « *qu'en tant qu'établissement sanitaire, nous ne pouvons pas être promoteur sur ces sujets* ».

La CGT dénonce cet argument car l'article L6112-1 du Code de la Santé Publique dispose au contraire que les établissements de santé peuvent être appelés à assurer plusieurs missions de service public notamment « *la lutte contre l'exclusion sociale, en relation avec (...) les associations qui œuvrent dans le domaine de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion (...)* » Pour la CGT, nos missions d'accompagnement vers et dans le soin des populations les plus fragiles doivent rester notre priorité !!!

Toutefois, le CPN semble avoir d'autres priorités puisque nous apprenons qu'en séance du directoire du 4 juillet 2023, le CPN mettrait à disposition les locaux vides de Bonfils pour un projet de galerie d'art photographique de l'association du nouvel Observatoire de la Photographie. Beau projet certes mais qui ne nous semble pas relever d'un établissement sanitaire ... !

A chacun ses priorités et comprenne qui pourra !

VJ

Silence, on ferme

Adieu le CMP Champ-le-Bœuf, encore une antenne de consultation qui disparaît de l'offre de soins ...

Et on voudrait faire croire aux usagers qu'un SAS permettrait à quiconque d'accéder aux soins psychologiques, psychiatriques ? Ou qu'une plateforme type DOCTOLIB améliorerait la prise de rendez-vous ? Il faudrait aussi croire qu'une fermeture pourrait être compensée par la présence d'un autre lieu de consultation à 2,5 km ... ?

Alors prenez quelques minutes et imaginez : vous êtes mère célibataire avec 3 enfants à charge. Vous êtes sans emploi car le coût du périscolaire et de la nounou engloutirait votre maigre salaire. Vous faites comme vous pouvez pour tenter de joindre les 2 bouts, la vie n'est pas simple. Votre histoire familiale non plus, et vous êtes finalement assez isolée, quelques copines rencontrées à la sortie de l'école et avec qui boire un café de temps en temps mais pas de réel soutien pour le quotidien.

Un de vos enfants développe des symptômes, votre petit deuxième, scolarisé en grande section de maternelle se montre agressif envers les autres enfants, il tape, il mord, il refuse de se soumettre à l'autorité de l'enseignant. L'équipe éducative vous conseille (très vivement) de prendre rendez-vous au CMP. Vous habitez rue de la Moselote à Maxéville, et d'après la sectorisation en vigueur vous dépendez du CMP Haut du Lièvre

Alors inspirez un grand coup :

Vous allez devoir prendre le bus, qui a un coût pour votre enfant et vous (il n'a pas 10 ans, et ne peut pas encore bénéficier de la carte Simplycité du Grand Nancy), jongler avec les horaires : déposer le plus grand en CE1 et embarquer votre deuxième qui a 4 ans et fait des colères avec vous aussi, le tout petit encore dans sa poussette, pour arriver à l'heure à votre rendez-vous à l'autre bout du plateau, croisant les doigts pour que le consultant ne soit pas en retard, sinon l'ainé (7 ans et demi) sera devant la porte de l'école, la directrice à ses côtés, sourcils froncés en vous regardant arriver, essoufflée, et déjà pleine d'excuses au bord des lèvres. Votre vie n'était pas facile, hé bien maintenant

Il paraît qu'un transfert d'activité de cette sorte (fermeture d'une antenne de proximité et rattachement au CMP de référence), ne ferait perdre aucun patient ! ?

En effet, les familles, ces enfants, ces femmes et ces hommes avec qui nous avons créé du lien en tant que soignants nous suivent, et faire le déplacement a du sens pour eux. Mais pour tous ceux que l'on n'a pas eu le temps de réellement connaître ? Ceux qui n'avaient pas imaginé devoir prendre rendez-vous au CMP ? Ça n'est pas un conte de féesplutôt un parcours du combattant.



Voilà pourquoi la CGT s'est opposée à cette fermeture en CSE !

A chaque fois que l'on ferme des services de proximité, ça ne sera jamais considéré comme un fait insignifiant pour notre organisation syndicale ... !

VT

Quand la parole et l'écoute se meurent ...

On le sait depuis déjà bien longtemps, l'hôpital va mal, de plus en plus mal.

Cet été 2023 n'a pas fait exception puisque dès mi-juin, le nombre de patients surnuméraires était important. **On ne peut que se demander comment les soignants ont pu travailler avec satisfaction dans ces conditions... Pourtant, peu de plaintes, peu de demandes, chacun à sa tâche reste relativement silencieux. Et certainement un peu de résignation aussi ...**

La faute à qui ?

Ce que la CGT ne cesse de dénoncer, entre autres, c'est la **perte de sens au travail**.

Et malgré la dégradation des conditions d'accueil de nos patients, le manque de moyens humains et matériels, un autre aspect peut apporter une tentative d'explication.

Il y a pour certains, un avant et un après.

Avant, faire le choix du soin n'était pas un hasard, il s'agissait de construire sa propre pratique, en s'appuyant sur sa formation universitaire ou scolaire. Avant quoi ? **Avant le DSM V***.



Avant cela, on appréhendait le patient avec un référentiel de structure : névrose, psychose et perversion étaient les structures psychiques reconnues pour rencontrer le différent, ce cadre nous permettait de tenter de comprendre comment l'autre fonctionne, comment il réfléchit, comment il noue des relations, comment il se défend de ses angoisses. Bref, on faisait connaissance avec notre patient en tenant compte de son histoire, de sa vie en général, et de sa plainte. On savait, que certains ne vivent pas dans le même monde que nous, en tous cas, le percevaient différemment.

Aujourd'hui, le DSM V a effacé tout cela, plus question de structure, il n'y est inscrit que des troubles : troubles liés à l'usage de substances, trouble du spectre de l'autisme, trouble bipolaire, trouble de la personnalité, ... De même qu'en médecine somatique, la psychiatrie (devenue entre temps « santé mentale ») peut presque se passer de rencontrer le patient. Pour preuve, un médecin somaticien « nouvelle génération » peut se passer de la consultation, il n'a besoin que d'un écran, écran où il fera défiler les nombreuses images prises via IRM, scanner ou autre appareil technologique hautement précis.

Plus besoin d'approcher le corps du patient, plus besoin de le questionner...

En psychiatrie, le DSM dernière version et ses « troubles » permet le même type d'approche : **un symptôme équivaut à un trouble dûment référencé, lequel prescrit dans la majorité des cas une molécule !**

La prise en charge en santé mentale tend à l'économie.

Economie de temps grâce aux protocoles de soins, plus de tergiversation, plus d'hésitation, plus d'échec. Mais ce type d'approche, c'est surtout une économie de réflexion et de parole. Economie de réflexion car un protocole ne laisse pas de place à la subjectivité, il s'agit d'appliquer rigoureusement la marche à suivre, la relation autrefois qualifiée de thérapeutique n'a plus sa place ainsi chacun peut remplacer l'autre.

Economie de réflexion encore à travers les termes utilisés, généralement des acronymes.

Acronymes employés de façon quasi abusive et qui donnent l'illusion de se comprendre.

Economie de la parole enfin, puisque le patient n'aura que peu à dire : on ne lui demande presque rien puisque l'on SAIT. Quant à notre propre parole.... Elle n'est pas nécessaire non plus puisque seul le protocole parle.

Il paraît que ce qui nous distingue de nos congénères de l'espèce animale, c'est la parole.

Or, la parole, c'est bien autre chose que la communication.

Renoncer à parler fait le lit de la déshumanisation.

Et si l'humain disparaît, alors comment donner sens au soin en psychiatrie ?

Ce que la CGT défend, c'est une psychiatrie humaniste !

Ce que la CGT demande, c'est le respect des soignants et des patients !

Du temps, des moyens pour que le soin puisse s'exercer et faire ses preuves afin que les plus fragiles puissent reprendre le cours de leur vie !

VT

*Manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux, et des troubles psychiatriques de l'Association américaine de psychiatrie.

Nouvelle fable de La Fontaine

Tous en selle !

A l'heure où le CPN subit de plein fouet les conséquences des orientations ultralibérales soutenues par les directions qui se sont succédées à la tête de notre hôpital, voilà que notre établissement choisit la voie de l'apaisement.

Pour ce faire, le CPN a bien pris en compte les récentes directives de l'ARS qui lui demandait de reconsidérer le mode de management des équipes.

Autrement dit, fini le temps de la répression, voici venu le temps de la compromission.

Dans le domaine de l'acceptation, le CPN a d'abord tenté d'utiliser les nouvelles thérapies à la mode soutenues pendant une dizaine d'années par le chef de pôle du Grand Nancy.

Forcé de constater l'échec, notre hôpital vient de former ses équipes managériales à une nouvelle méthode, l'équi-coaching*.

Terminé le management par la brutalité, la dénonciation, la culpabilisation !

Aujourd'hui nos cadres vont mettre en selle leurs équipes.

Une fois la bride posée, les œillères mises en place, nos agents vont pouvoir marcher au pas, trotter et au besoin galoper quand la situation devra l'exiger.

Même le plus fougueux des agents va apprendre à rester sur la piste, et ne pas se vautrer dans les bordures.

Malgré tout si la bête reste un peu sauvage et renâcle devant l'obstacle, un petit coup de cravache agile pourrait s'avérer nécessaire ...

Par contre si l'agent a bien compris les directives et les a acceptées sans broncher, il pourra prétendre à une caresse réconfortante, un brossage du poil dans le bon sens pour qu'il puisse entrevoir sa prime au mérite qui lui sera versée en fin d'année.

Que ce soit pour des rythmes en 12 heures imposés ou un bouleversement complet de service à l'occasion d'un énième nouveau projet de réorganisation, seuls les éléments dociles et bien dressés seront récompensés de leur bonne posture professionnelle.



Moralité :

Chaque cadre pourra donc in fine faire hennir de plaisir notre Direction en constatant que la grande écurie du CPN a su faire rentrer dans leur box respectif chacun de leur poulain jusqu'au plus fougueux pur-sang.

JB

* Equi-coaching, kezaoko ?

L'équi-coaching est une nouvelle formation managériale à la mode qui consiste à travailler sur l'accompagnement au changement, en utilisant le cheval. L'objectif est de prendre conscience de son mode de fonctionnement et de son savoir-être, grâce à l'animal.

Déjà expérimentée sur le CH Ravenel, plusieurs cadres du CPN ont eu récemment l'occasion d'être initiés à cette méthode dans le cadre enchanteur de l'Eq'Crin d'Olina à CHANTRAINE (88)

Reportage Vosges Matin à retrouver sur leur site internet ou en scannant le QR Code ci-dessous



12 heures et doux leurre ...

Epineux problème, les organisations en 12h suscitent autant l'intérêt qu'elles n'inquiètent. Historiquement cantonnée aux services de réanimation et d'urgences, répondant à une nécessité de continuité des soins, ce type d'organisation a d'abord su convaincre les DRH (amis bien connus des personnels et des conditions de travail) qui y ont vu la possibilité d'économiser du personnel (estimation entre 6 et 8%).

Les différents plans d'austérité sanitaire se manifestant par une violente dégradation des conditions de travail ont généré une fuite des soignants, un manque d'attractivité et donc inéluctablement des tensions sur les métiers du soin.

Depuis des années maintenant, la CGT lutte contre la dégradation du système de santé (financement, tarification à l'acte, libéralisation/uberisation du soin), des conditions de travail (lean management, perte de sens, augmentation de la charge de travail, diminution des effectifs...) et pour une augmentation de la reconnaissance des anciens « héros de la nation » (salaire, revalorisation du point d'indice).

Dans cette lutte, les 12h font office d'épouvantail puisque la littérature est unanime quant à la majoration des risques professionnels et des Risques Psycho-Sociaux (RPS)

Pour la CGT, si bon nombre de soignants désire ardemment ces réorganisations, cela ressemble plus à un symptôme qu'à un remède, plus à une fuite en avant qu'une solution miracle ...



Même au sommet de la hiérarchie, le constat est accablant !

La Direction Générale de l'Offre de Soins (bras armé du ministère de la santé) a mandaté une commission hygiène, sécurité et conditions de travail au conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (instruction N°DGOS/RH3/2015/3 du 7 janvier 2015) pour comprendre, analyser et accompagner cette dynamique nouvelle.

Dès l'introduction, le décor est posé... **« Si les difficultés n'ont été ni identifiées ni réglées, l'organisation en 12h a peu de chance de les résoudre ».**

Etrange coïncidence donc que les unités du CPN passant ou désirant passer en 12h aient régulièrement attiré l'attention (CHSCT, direction, service de santé au travail...) :

- l'unité A, première à ouvrir la voie et ses multiples droits d'alerte, CHSCT extraordinaires...
- l'UPM en proie à des difficultés d'effectifs et managériales,
- l'USP 6 et son manque cruel d'IDE.

ET en attente :

- Bonvol et son nouveau projet médicosocial : « résidence de transition », après des années de signalements et alertes diverses sur la sécurité et les conditions de travail en CHSCT,
- l'UPPAM (rajoutée par la Direction en dernière minute au CSE du 8 décembre),
- l'UPPA et ses diverses alertes dont un DGI cet été, suivi d'un passage express en 12h sur un dimanche...

Quel recul sur ces organisations du travail ?

Le comité de suivi pour l'unité A semble démontrer un effet « magiquement » positif sur les conditions de travail et de prise en charge. En effet, si cette unité à elle seule générerait plus 20% des ennovs (violence, surnuméraire, sous-effectif de personnel...), dorénavant on n'en dénombre que quelques-uns : quelques surnuméraires, quelques déclarations de violence.

Il faut dire que suite à l'action et à l'expertise obtenue par la CGT, la Direction aura été obligée de mettre le paquet côté effectifs et à faire en sorte de les tenir quoi qu'il en soit (sacralisation).

12 heures et doux leurre ...(suite)

Attention : à la différence de l'unité A cependant, aucune sacralisation des effectifs n'a été actée par la Direction sur les autres unités passées en 12h ... donc gare aux désillusions à venir.

Pour la CGT, ces « réorganisations » avec passage en 12h n'ont vocation qu'à :

- faire des économies sur le dos des personnels paramédicaux, (pour preuve le redéploiement sur le pôle lunévillois pour la création d'une équipe de liaison) ;
- assurer une pseudo attractivité sur des unités carencées, mais pour combien de temps sachant que l'espérance de vie des infirmiers en poste diminue comme peau de chagrin (inférieur à 7 ans) ?

A court terme, le bénéfice compensera peut-être les postes vacants (une trentaine).

A moyen ou long terme lorsque cette organisation sera uniformément déployée sur notre bel établissement, l'absentéisme traditionnel (maladie, accident du travail) et généré par le manque d'attractivité se fera à nouveau ressentir, en plus des risques professionnels et psychosociaux préalablement consentis.

C'est aujourd'hui que la CGT prend ses responsabilités et pointe du doigt le manquement à ses obligations réglementaires de la part de l'employeur qui, en plus de faire travailler sur un rythme illégal (48h voire 60h semaine), ne fournit pas une information loyale à ses agents ni un plan de prévention à la hauteur des risques majorés par ces organisations illégales (admises uniquement par dérogation lorsque l'obligation de continuité des soins l'exige)

SJ

Retour du vécu des 12 heures au CHRU de NANCY

Rappelons qu'au CHRU de NANCY, le début du « forcing » institutionnel pour le passage des services en 12h date de 2017 et qu'année après année, la Direction a continué à étendre cette organisation malgré les nombreux départs de professionnels épuisés, d'une expertise du cabinet Syndex, d'études INRS, du rapport du médecin du travail ... (merci pour ces retours de la CGT du CHRU)

Le discours de la Direction du CHRU

« Fidéliser les professionnels au CHRU, être attractif pour les nouveaux professionnels »

« Être moins souvent au travail, permettre d'avoir plus de repos »

« Fin des 3 jours ou 3 nuits en 12 h d'affilée, respect des cycles de travail et de la réglementation (pas plus de 48h sur 7 jours glissés) »

« Mieux vivre : fin de l'alternance Jour/Nuit »

« Lisser les tâches à réaliser sur une durée de 12h facilite l'organisation du travail »

La réalité de terrain

De plus en plus de collègues partent du CHRU à cause des conditions de travail difficiles, qui plus est en 12 heures !

Des rappels réguliers sur repos, la responsabilité des plannings est transférée vers les agents : c'est à ceux de faire des changements de postes entre eux.

Régulièrement 3 jours ou 3 nuits en 12 h d'affilée, pas de respect du cycle de travail (flux tendu), irrégularité des plannings, non-respect du temps de travail réglementaire avec des 60h sur 7 jours glissés (voire plus aux urgences par exemple !)

Des plannings incohérents alternant J/N, 1 vendredi de nuit puis une reprise de jour, anéantissement de l'esprit d'équipe, polyvalence entre les secteurs, turn-over, cycles incluant 1 vendredi de nuit unique puis une reprise de jour, ...

Charge de travail énorme et ingérable pour le nombre de professionnels en secteur (hors réanimations et soins continus), responsabilité des dysfonctionnements et surcharges de travail reportées sur l'agent qui serait « mal organisé »

Revaloriser les métiers du lien et du soin



Elles prennent soin des autres mais en France, leur fonction est invisibilisée et dévalorisée.

Qui sont elles ?

Elles sont aides-soignantes, infirmières, assistantes sociales, sages-femmes, aides à domicile, éducatrices, auxiliaires de puériculture, ...

Si la crise COVID a mis en avant l'utilité sociale de tous ces métiers, leur revalorisation attend toujours.

C'est dans ce contexte qu'en 2021, la CGT a lancé une campagne « investir dans le secteur du soin et du lien aux autres » en la couplant à une grande enquête auprès des professionnelles baptisée « mon travail le vaut bien »

Toutes les réponses recueillies ont servi à l'étude de l'IRES lancée par la CGT « investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes » qui chiffre entre autres le coût que représenterait pour l'Etat une augmentation des salaires et des recrutements dans ces professions.

Une synthèse est à retrouver sur le site internet de la CGT
(et en scannant le QR Code)



Pour la CGT, investir dans ce secteur relève d'un double enjeu :

- ⇒ socialiser une partie des tâches domestiques qui incombent trop souvent aux femmes,
- ⇒ revaloriser les métiers, salaires et conditions de travail dans ces métiers très féminisés et combattre la vieille idée patriarcale qui perdure sur le fait que s'agissant de compétences féminines « innées », il n'y aurait donc pas matière à les valoriser sur le plan salarial !

Pour la CGT, tout relève en réalité d'un choix de société !

De l'argent, il y en a quand il s'agit d'arroser les entreprises avec des centaines de milliards d'euros d'aides publiques sans contreparties sociales ou environnementales !!!

Il y a donc une nécessité impérieuse à exiger que le gouvernement investisse pour renforcer le lien social, le bien-être et l'égalité femmes / hommes dans notre société, pour créer des emplois qualifiés, ...La CGT continuera à porter haut et fort ces revendications !

Punaises de lit ... le retour ?



« Oh punaises ! »

Les JO arrivent à grands pas ... Les punaises aussi !

La France se réveille enfin et prend conscience qu'elles sont de plus en plus invasives ... Elles ont quitté les logements pour prendre du bon temps dans les trains, les cinémas, les restaurants...

Mais elles sont depuis longtemps présentes à l'hôpital !

Il existe bien des protocoles pour s'occuper des affaires des patients à l'hôpital mais qu'en est-il des soignants mis en contact lors des inventaires ou de visites à domicile ?

Bien souvent, la présence des punaises de lit n'est pas détectée tout de suite et c'est au bout de quelques jours d'hospitalisation que nous nous rendons compte de la présence de ce patient clandestin et indésirable.

Par le passé, il aura fallu toute l'obstination de la CGT pour que la Direction du CPN prenne à sa charge les frais de traitement du logement si un agent ramène ses petits compagnons indésirables à la maison ...

Rappelons en effet qu'il n'y a pas si longtemps, il est arrivé que ces dépenses soient refusées par la Direction et financées par le ... CGOS pour remeubler complètement une collègue qui avait dû jeter toutes ses affaires après l'infestation de son logement !

Ce risque a fini par être intégré dans le contrat assurances de l'hôpital mais à condition pour le professionnel de pouvoir prouver qu'il a bien été exposé à l'occasion de son exercice professionnel (témoignages, ordre de mission, ...)

Si vous ou un(e) collègue deviez être confronté(e) à ce fléau, contactez immédiatement la Direction des Affaires Financières qui vous orientera dans vos démarches.

Sans vouloir céder à la psychose de ces dernières semaines, il semble indispensable que la Direction du CPN reprenne la sensibilisation autour ce risque professionnel, actualise les moyens de prévention et de traitement, ...

C'est d'ailleurs ce que la CGT a demandé en faisant inscrire ce point à l'ordre du jour de la prochaine séance de la Formation Spécialisée Sécurité Santé Conditions de Travail.

CH



Pour Noël ...

Dans la hotte de Madame ROTH

C'est bientôt la fin d'année, chacun et chacune attend fébrilement de recevoir son cadeau posé délicatement à côté de ses chaussons.

Au CPN, la cheminée de l'administration est bien large et majestueuse. Elle va permettre sans aucun doute le passage d'une hotte bien garnie ...

Cela fait plusieurs années que nous sommes déçus de nos présents néanmoins hors de prix.

Nous avons certes été bien gâtés tout au long de l'année (et peut-être trop gâtés ?) même si ces cadeaux n'ont pas vraiment fait mouche :

- *Le grand parcours de santé reste finalement boudé par la plupart des agents (alors que cela leur ferait pourtant du bien de courir un peu après 12 heures de travail),*
- *La fresque resplendissante de couleurs, pleine d'ondes positives à l'entrée de l'hôpital, ne plait qu'aux initiés de l'art moderne,*
- *La semaine aux p'tits soins n'a ravi que quelques fans du rétro-gaming et des sportifs de la baballe,*
- *Les gourdes bleues estampillées CPN n'auront pas suffi à éteindre la soif des professionnels, ...*



Pour la CGT, notre liste risque donc d'être plus pragmatique et moins féérique mais ce sont généralement les cadeaux les plus basiques qui font le plus plaisir !
Pour notre petit Noël, nous demandons à notre nouvelle Directrice :

- ***plus de personnel, plus de moyens pour nos patients,***
- ***le respect du code du travail, que ce soit en termes de prévention des risques professionnels mais aussi de durée légale du temps de travail,***
- ***un retour aux soins humains pour l'humain,***
- ***un arrêt immédiat de la politique du chiffre et du management nauséabond qui l'accompagne depuis plus de 15 ans,***
- ***le retour de la crèche et du bionettoyage dans le giron de l'hôpital pour que l'argent public revienne à ceux qui travaillent pour le public et ne plus alimenter les actionnaires du privé.***

Nous espérons tous qu'à l'occasion du 1^{er} Noël au CPN de notre nouvelle Directrice générale, nos souhaits seront enfin entendus et que les cadeaux soient fidèles à la liste que nous avons déposée sous le sapin.

Joyeux Noël à toutes et à tous !

Et rappelez-vous que si vos cadeaux ne vous plaisent pas ou ne fonctionnent pas, vous pouvez aller réclamer auprès de la Direction et de l'Agence Régionale de Santé lors d'une prochaine manif' !!!

LA CGT DU CPN EN IMAGES

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

PLFSS
2024

Distribution de tracts aux usagers le 21 septembre 2023 sur le parking du CHRU de NANCY Pour un financement à la hauteur de nos besoins !



Union Syndicale Départementale CGT Santé et Action Sociale de Meurthe-et-Moselle

Défendons l'Hôpital Public et notre Sécurité Sociale

Ces prochains jours, vous allez entendre parler du PLFSS 2024 mais le PLFSS, c'est quoi ? C'est le **Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale**. Mi-octobre débiteront les débats parlementaires à l'Assemblée Nationale.

On y parle de quoi ?

Essentiellement des moyens budgétaires qui vont être alloués pour financer l'offre de soins (assurance maladie), les retraites, la politique familiale (CAF, APL, ...), l'assurance-chômage, ... Dans le volet « offre de soins » du PLFSS, les dépenses vont être fixées dans un cadre contraignant qu'on appelle ONDAM (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie).

Dans cette enveloppe annuelle fermée, on retrouve une enveloppe servant aux financements de nos hôpitaux publics (budget de fonctionnement, rémunération des personnels, ...) Cette enveloppe se trouve toujours fixée par le gouvernement en dehors des besoins réels. Le gouvernement a déjà annoncé que l'ONDAM 2024 augmenterait de 3,1% (les directeurs réunis au sein de la Fédération Hospitalière de France estiment qu'on ne pourra pas fonctionner correctement en dessous de 5% d'augmentation. La CGT, quant à elle, revendique à minima 10% de hausse !)

Un PLFSS qui ne serait pas à la hauteur aura donc des conséquences graves pour l'ensemble de la population :
 - Pas d'embauches supplémentaires,
 - Nouvelles fermetures de lits et de structures de proximité,
 - Déremboursement de médicaments,
 - Augmentation des franchises et autres forfaits à payer sur les boîtes de médicaments et les consultations médicales, ...

Si on laisse faire, à terme, ce sera donc à nous de payer ... si on a les moyens !

INADMISSIBLE pour la CGT qui revendique un financement à la hauteur des besoins de la population dans le cadre d'un grand service public de santé et d'une Sécurité Sociale intégrale ! De l'argent, il y en a et tout relève bien de choix politiques !!! Le gouvernement vient récemment d'augmenter le budget des armées de 413 milliards d'euros ! Quelles sont donc les priorités dans les dépenses de l'Etat ? C'est une vraie question que la CGT pose à l'occasion des débats parlementaires à venir.

Nos représentants syndicaux, également personnels soignants, exercent chaque jour, dans des conditions de plus en plus difficiles, pour garantir la qualité, la continuité des soins et l'accueil de tous les patients quels que soient leurs ressources, leur pathologie, leur lieu d'habitation, leurs origines, ...

Nous appelons aujourd'hui l'ensemble des usagers du système de santé à nous soutenir en envoyant un message fort à l'attention des députés qui vont voter le prochain PLFSS !

**Défendez notre Sécurité Sociale !
 Défendez l'Hôpital Public !
 Mettez tous les moyens nécessaires !**

Vous trouverez les contacts de vos députés de Meurthe-et-Moselle sur le QR CODE à flasher :

Contact CGT : 06-10-76-41-48 / cpn.santec.cgt54@gmail.com

Prise de ne pas jeter sur la voie publique

Rencontre avec la députée Caroline FIAT le 28 septembre 2023 pour le financement 2024 de nos hostos et EHPAD



LA CGT DU CPN EN IMAGES (suite)

Manif' le 13 octobre 2023 pour les salaires et les services publics



Mobilisation du 16 novembre 2023

Des moyens pour l'Hôpital, le social et le médico-social



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 ou 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

Comment venir nous rencontrer ?

Décret n°86-660 du 19 mars 1986 relatif à l'exercice du droit syndical dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière -

Article 6

Les organisations syndicales représentées au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou représentatives dans l'établissement sont, en outre, autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service.

Une même organisation syndicale peut regrouper ses heures mensuelles d'information par trimestre.

Leur tenue ne peut aboutir à ce que les autorisations spéciales d'absence accordées aux agents désirant y assister excèdent douze heures par année civile, délais de route non compris.

Sont considérées comme représentatives dans l'établissement les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au sein du comité social d'établissement.

Les autorisations d'absence pour participer aux réunions d'information susmentionnées doivent faire l'objet d'une demande adressée à l'autorité compétente trois jours avant ; elles sont accordées sous réserve des nécessités du service.



Formulaire à utiliser

AUTORISATION D'ABSENCE POUR INFORMATION SYNDICALE (article 6 du décret n°86-660 du 19 mars 1986)

(à remettre au moins 3 jours à l'avance à la Direction des Ressources Humaines)

NOM :

PRENOM :

Service :

Jour :

Horaires : de.....à

Date de la demande :

Avis et signature du responsable du service :

ACCORDÉ - REFUSÉ (rayer la mention inutile)

MOTIF DE REFUS :

.....
.....

À TRANSMETTRE À LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DÛMENT COMPLÉTÉ

Syndicat CGT du CPN – Pavillon Raynier – Tél : 03-83-92-51-93 / Fax : 51-92
Mail : cgt@cpn-laxou.com / Site internet : www.lacqtducpn.com / Facebook cgtcpnlaxou

Psychologues, rejoignez le collectif !

Dans une société de plus en plus déshumanisée, être de formation en sciences humaines nous convoque à occuper une place dans le soin, dans la société.

Face à la violence quotidienne, nous avons pour mission de conflictualiser cela, proposer un pas de côté et rendre supportable le climat ambiant.

Pas question de « gérer ses émotions », le discours capitaliste n'a pas à avoir sa place dans le soin, il s'agit davantage d'accompagner nos patients à supporter et contenir les pulsions et émotions quand elles sont trop vives, ou trop douloureuses.

Nous considérons les patients dans leur globalité, inscrits dans une histoire singulière et particulière, et tentons avec eux d'inscrire leurs symptômes dans du sens.

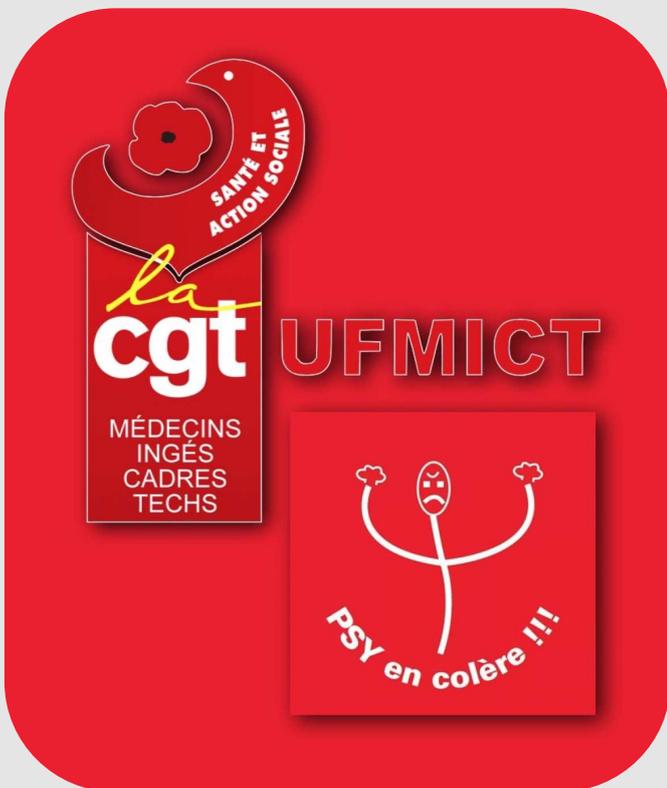
Pas d'ablation du symptôme, pas d'anesthésie générale, accueillir la souffrance de l'autre, l'entendre, relève de nos compétences.

Savoir ce qu'il en est du bien de l'autre, ce qui est bon pour lui, nous le laissons à d'autres professions.

Dans la pratique quotidienne, notre activité est de plus en plus conséquente. Mais les conditions de travail actuelles ne sont en aucun cas satisfaisantes : file active excessive, peu voire pas de temps d'échanges en équipe (les réunions cliniques semblent dater d'un temps révolu), sollicitations multiples...

Le constat est un isolement grandissant pour beaucoup de collègues, soumis à une pression de l'acte, et une injonction plus ou moins latente à se soumettre au médical. Souffrance au travail, risques psycho-sociaux ... les psychologues les partagent avec leurs collègues d'autres formations.

Si la tendance politique actuelle est à l'individualisme, les psychologues peuvent s'inscrire ailleurs.



C'est ce pourquoi le collectif Psychologues a été créé.

D'un collectif existant en local depuis 2012 au sein de la CGT du CPN, nous nous sommes récemment rapprochés des collègues du Grand Est, et de toute la France.

Seul le collectif nous permettra de résister, et défendre au mieux notre profession. Rejoignez-nous !

Les prochaines dates retenues, à noter dans vos agendas :

⇒ **Collectif local : Mardi 16 JANVIER 2024 de 9h à 11h (locaux syndicaux du CPN)**

⇒ **Collectif régional : Vendredi 31 MAI 2024 de 10h à 16h (locaux syndicaux du CPN)**

Nous contacter si intéressé(e)

VT

Supplément familial de traitement

Vous vous posez des questions concernant le supplément familial de traitement suite à de récents refus ou retenues effectuées sur votre bulletin de paie ?

N'hésitez pas à vérifier votre situation en consultant le guide ministériel disponible sur internet ou en scannant le QR Code ci-après :



En cas de soucis, contactez-nous.

Retraites et carrières longues

Avec la nouvelle réforme des retraites, sachez que vous pourrez quand même continuer à partir avant l'âge légal sous certaines conditions (dont bien évidemment, en 1er lieu, avoir tous vos trimestres) :

- *pour celles et ceux qui ont travaillé entre 16 et 18 ans, départ possible à 60 ans,*
- *pour celles et ceux qui ont travaillé entre 18 et 20 ans, départ possible à 62 ans,*
- *pour celles et ceux qui ont travaillé entre 20 et 21 ans, départ à 63 ans.*

Protection fonctionnelle

Sauf en cas de faute personnelle de leur part, la Direction doit protéger ses agents (en poste ou retraités, titulaires ou contractuels ainsi que leurs proches) contre toutes formes d'agression, de harcèlement, de dégradations commises à leur encontre, ...

Il s'agit du dispositif appelé « protection fonctionnelle »
(articles L 134-1 à 12 du code général de la fonction publique)

Ce dispositif englobe plusieurs niveaux de prise en charge par la Direction :

- une assistance juridique, pouvant aller jusqu'à la prise en charge des frais d'avocat,
- une réparation financière (l'administration se retourne ensuite contre l'auteur des faits, par exemple en cas de dégradations de biens matériels)
- changement de service de l'agent victime ou de son agresseur s'il est collègue,
- sanction disciplinaire et/ou dépôt de plainte contre l'agresseur, ...

Attention : la protection fonctionnelle n'est pas forcément activée de plein droit par l'employeur. Il est fortement conseillé de la demander par courrier en recommandé avec accusé réception. L'absence de réponse au bout de 2 mois vaut refus. Ce refus peut être contesté devant le tribunal administratif.

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



Recours en justice (Tribunal Administratif)

La question est régulièrement posée par des collègues en colère face à ce qu'ils estiment être des injustices (voire des discriminations) dans certaines décisions prises par la Direction à leur égard. Nous allons tenter de vous éclairer dans cet article.

Tout d'abord, rappelons que lorsqu'une organisation syndicale comme la nôtre est sollicitée, un 1er travail de conseil et d'analyse est effectué au préalable. Certaines situations peuvent se résoudre sans aller jusqu'à une saisine du Tribunal Administratif.

Dans tous les cas, la CGT vous conseille d'abord d'obtenir une décision / une explication par écrit car l'ensemble du droit administratif est établi sur la base des écrits.

Pour ce faire, vous pouvez adresser un mail ou un courrier auprès de la DRH ou de la Direction des Soins en fonction des situations.

A compter de la réponse écrite, plusieurs choix s'offrent à vous en cas d'insatisfaction :

- ⇒ *demander un RDV accompagné d'un représentant syndical,*
- ⇒ *effectuer un recours gracieux auprès de Mme la Directrice Générale du CPN (fortement conseillé),*
- ⇒ *saisir le tribunal administratif en déposant une requête auprès du greffe (recours pour excès de pouvoir et/ou référé), dans les 2 mois de la décision administrative.*

Concernant certaines propagandes syndicales sur d'éventuelles prises en charge par le syndicat, la CGT tient à être claire :

- *aucun syndicat n'est fondé à agir à votre place s'agissant des décisions administratives individuelles créatrices de droit, c'est toujours une démarche à engager en votre nom,*
- *aller en justice se fait en dernier recours après avoir épuisé toutes les voies possibles, mais la CGT peut vous conseiller par l'intermédiaire de son service juridique,*
- *aller en justice devant le tribunal administratif peut se faire sans avocat et gratuitement.*

N'oubliez pas toutefois qu'avant d'aller en justice, certaines décisions peuvent faire l'objet d'un recours devant les Commissions Administratives Paritaires Locales comme par exemple : refus de temps partiel, refus de démission, refus de formation pour la 2ème fois consécutive, refus de télétravail, litiges sur les appréciations dans votre entretien professionnel, refus de congés à prendre sur votre compte épargne temps, ...

En outre, si vous vous voyez infliger une sanction disciplinaire, vous pouvez également faire un recours gracieux devant la Directrice puis saisir en dernière intention le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière.

Particularité du droit administratif : bien souvent, les agents pensent que le juge va aller au fond des choses alors que ce dernier va plutôt vérifier le respect de la forme. Parfois, il est même préférable d'obtenir une médiation administrative plutôt que de risquer d'être déçu(e) par un jugement inadapté face à une question mal posée ou mal comprise ...

Dans tous les cas, appelez-nous avant d'engager la moindre démarche.

EF

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 juin à novembre 2023



CME du 22 juin 2023

Création d'une adresse mail CPN pour les représentants du **syndicat des jeunes médecins** avec comme représentants Dr Jeansen et Dr Fauve (représentant régional)

Nouvelles technologies et hôpital 2.0 : déploiement du logiciel dragon médical, assisté de l'Intelligence Artificielle pour la retranscription texte via vocal (Word, mail, Cariatides). L'IA a pour intérêt de s'approprier le vocabulaire psy et l'accent de l'utilisateur. 20 profils octroyés par établissement pilote GHT (CHRU), pour un coût de 6 600 € annuels TTC pour logiciel (33 000 pour 100) et 3 408 € pour les dictaphones (achat).

Unanimité POUR

Création équipe mobile « LUCI » :

Attendu, ce projet vient éclaircir la zone de flou entre l'UPM et le CMP sur les interventions et évaluations des urgences sur le CH de Lunéville. Beau projet avec comme d'habitude un manque d'ambition principalement d'un point de vue humain puisqu'à budget constant dans un pôle déjà peu doté. Redéploiement des économies UPM et ses 12h imposées.

AVIS FAVORABLE UNANIME

Point sur le « département urgences » :

Remerciement à l'engagement sans faille de l'ancienne présidente CME le Dr Pichené, dans le développement du département urgences.

Après un rapide état des lieux à vocation d'autosatisfaction, est annoncée la candidature du Pr Laprevote pour la responsabilité des urgences psychiatriques. Afin d'inaugurer cette nouvelle ère synonyme d'universitarisation du pôle, le projet de Centre d'Accueil et de Crise nous est annoncé. Rétroplanning avec sollicitation de l'ensemble de personnel établi, ce projet a pour but de désengorger l'UAUP et les services de soins sans consentement et proposer une prise en charge plus adaptée à un certain profil de patient sur 3 jours, axée sur les thérapies brèves et orientées solution.

Pour la CGT, si ce projet semble intéressant voire nécessaire sur le papier, il ne se fera même pas à moyen constant... En effet, ce type d'unité « intensive » n'a pas vocation à accueillir 21 patients. In fine, 21 lits en moins sur le PGN, une dizaine de lits en moins sur le CPN. Si le nom prête à confusion, cette unité ne sera pas un centre d'accueil pré-hospitalisation... On aurait certainement aimé une réflexion parallèle.

CME du 21 septembre 2023

Projet CPTS du saintois (Vézelize) et téléconsultation DSP Toul Ecrouves et UHSA :

Projet de convention avec la CPTS (Communauté Professionnelle Territoriale de Santé, énième groupe chronophage n'ayant comme unique objectif celui de s'en donner) pour la prise en charge des urgences en amont de la prise en charge à l'UAUP (18h30). Aucune donnée, aucun moyen.

Idem pour le « département santé justice », en tension sur les temps médicaux, mise en place de la téléconsultation avec l'outil Pulsy.

La télé-expertise a été envisagée... Règlementairement impossible.

CME de juin à novembre 2023 (suite)

Bilan 2022 infections, antibiotiques et BMR :

Rappel et élaboration de guide sur les bonnes pratiques en matière de prescription (PH et interne) des antibiotiques selon infection et antibiogramme et Loxen (inhibiteur calcique dans le traitement en urgence de l'hypertension artérielle). Pour ce dernier, toujours vérifier une étiologie psychogène (tension psychique, anxiété, ...) rechercher des symptômes associés (céphalées, acouphènes, convulsions...), si présence : URGENCE ABSOLUE nécessitant transfert SAU (loxen peut entraîner un « bas débit » et donc des accidents ischémiques).

Parcours complexes :

15 « cas » étudiés depuis octobre 2022 avec orientations établies : 2 vers le CHRU, 4 en MAS/FAM, 2 dans le « champs social », 2 en SSR et 5 en EHPAD.

Info de la nomination d'un sous-préfet 54 détaché handicap.

FIOP 2023 :

6 projets envoyés à l'ARS qui sélectionnera et priorisera avant d'envoyer au jury national pour un financement de 3 ans.

PGN : SAMBOT projet d'intégration de l'IA pour identifier l'urgence dans les sollicitations (260 000 €)

SAS Psy, sur commande de l'ancien ministre Braun, centre de tri téléphonique de l'urgence psy... (Diminué de 700 à 515 000 €)

PUPEA (4) : financement d'un pair aidant, équipe mobile TSA TND / Spécification d'un soignant CRIAVS pour les mineurs de 12 ans (comportements sexualisés) / Equipe mobile ado en lien avec éducation nationale contre le harcèlement scolaire (test Chopin) / Psycho-traumatisme de l'enfant.

CME du 19 octobre 2023

Permanences/déplacement IDG à la MAS :

Règlementairement, l'interne du CPN peut intervenir sur la MAS.

Proposition selon les besoins : en cas de décès, appel SOS médecin ; urgence somatique gérée par IDG afin de limiter la perte de chance, le geste infirmier doit être géré par BPEAS.

Se pose la question d'une « indemnisation » : indemnisation forfaitaire (tarif à négocier vue l'économie représentée par le non recours à SOS médecins) ou collective (modèle Sarreguemines : à partir de 4 interventions par mois, 100€ pour l'ensemble des internes...).

Projet » passage en 12h de l'USP 6 :

Présentation par la Cadre Sup', soutenue par le chef de pôle.

Rappel de la position prise en CSE : pas de prévention des RPS, non-respect de la réglementation du temps de travail (décret 2002 du 4 janvier 2002, instruction DGOS CHSCT conseil supérieur de la FPH sur organisation travail en postes 12h) avec des semaines à 48h voire 60h sur 7 jours glissants et absence de projet médico-soignant traduisant un manque d'ambition et l'absence de réflexion sur le sens au travail.

Avis favorable à l'unanimité.

Points sur le déploiement des outils

Doctolib et dragon :

Pour Doctolib, la satisfaction des professionnels semble unanime notamment grâce à la messagerie teams. 62 agendas ont été ouverts (41 CMP Jacquard et 21 CMPea Maxéville) pour un coût de 26,50 € par mois par agenda (318 par agent annuellement, 19 716 € cette année pour les 62 agendas). Diminution à 3,1% des rendez-vous non honorés.

Pour le logiciel « dragon », 25 docteurs ont été formés, possibilité de l'utiliser sur plusieurs postes. Si l'utilisation des fonctionnalités est à parfaire, l'intérêt reste unanime.

Licences du logiciel gérées par le CHRU, il ne reste plus que 175 licences exploitables pour l'ensemble des établissements du GHT...

A voir pour récupérer en gestion CPN.

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 d'octobre à novembre 2023

Lignes directrices de gestion 2021-2025 (actualisation)

Pour les non-initiés, sachez qu'il s'agit des règles mises en œuvre au sein de l'établissement concernant les concours, lesancements, la politique de recrutement et d'attractivité, ...

La Direction a opéré quelques ajouts qu'elle estime « négociés » avec les syndicats.

Une modification inquiète la CGT : le remplacement du critère « ancienneté CPN » par celui d'une « ancienneté fonction publique ». Cette nouvelle règle pourrait conduire à favoriser davantage qu'auparavant les collègues venant d'autres hôpitaux ou d'autres administrations. Pour la CGT, cela n'encourage guère la fidélité des personnels à la maison CPN ...

La CGT rappelle que ce document réglementaire a été à l'origine élaboré à la va-vite avec un DRH sur le départ et qu'il était convenu de nous revoir régulièrement.

Si la CGT l'avait validé en 2021, c'était à la condition de « réelles et sérieuses négociations » à mener par la suite.

On ne peut donc que déplorer de devoir se contenter d'une SEULE rapide réunion en juin dernier et de devoir voter aujourd'hui un document pas mauvais mais incomplet.

La CGT demande à la Direction de reprogrammer des réunions sur le 1^{er} semestre 2024 d'autant que des évolutions sont à venir sur la « prime au mérite » et que tout un travail reste à faire sur des enjeux survolés jusque-là (politique égalité hommes / femmes, resserrage des calendriers d'avancements de grade et affichage des tableaux promus/promouvables, ...)

Paiement double du 1er mai 2022

La CGT rappelle le contexte :

- L'article du code de la Fonction Publique permettant le paiement du 1er mai en 2022 (avant d'être abrogé en 2023),
- L'engagement de notre ancienne directrice générale à payer ce 1er mai 2022,
- La réponse de l'ARS à une interpellation de la CGT redonnant la consigne de payer,
- Le courrier du Ministre BRAUN et la réponse récente du Ministre ROUSSEAU confirmant.

Le DRH explique qu'il n'est pas d'accord avec notre interprétation du droit mais que pour autant, le logiciel de paie du CPN ne lui permettrait pas de payer. **La Directrice, quant à elle, est d'accord avec nous mais confirme le problème logiciel !?**

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

Cette fois-ci, les opérations sur le logiciel de paie sont en passe d'être réalisées avec comme objectif un versement en décembre 2023 (sous réserve, précisera toutefois le DRH)

Un problème persiste cependant et reste en attente de précisions ministérielles : celui des sommes à prendre en considération pour par exemple, les agents qui se sont retrouvés, sur la période de calcul de la prime, en maladie ordinaire avec leur salaire complété par le CGOS.

La CGT demande à la Direction de s'engager à un versement le plus rapidement possible cette année pour la grande majorité des personnels ayant droit à cette prime, quitte à traiter ces situations individuelles plus complexes dans un second temps.

CSE d'octobre à novembre 2023 (suite)**Bionettoyage**

La Direction explique avoir donné des consignes fermes à ONET que si les choses ne s'arrangeaient pas, il y aurait la résiliation du marché au ... 31 décembre 2024 !!!

ONET aurait eu en moyenne 2 700 € par mois de pénalités appliquées depuis début 2023.

La CGT a réaffirmé sa volonté de voir rapidement la Direction du CPN reprendre le bionettoyage en interne, quitte à ne revenir que partiellement pour certaines unités à des équipes d'ASH fonction publique.

Il sera urgent par la suite de réaliser un vrai bilan avant d'envisager ou pas la reconduction du marché à des entreprises privées de nettoyage (... à l'inverse de ce qui a été fait en 2022 avec le succès qu'on connaît !)

Crèche

La Direction considère que les personnels sont extrêmement satisfaits de la gestion par LPCR et que la délégation de service publique sera reconduite au 31 août 2024 !

La CGT évoque le rapport de l'IGAS ainsi que 2 livres dénonçant récemment les abus de ces groupes lucratifs de la petite enfance.

Pour la CGT, il y a donc urgence à en revenir à une crèche publique hospitalière plus adaptée aux attentes des usagers (nos collègues), avec des conditions de travail et des salaires décents, moins de listes d'attente, ... ! Bref, de prendre en considération que le CPN a toujours eu sa crèche depuis les années 70 (années 50 nous précisera le Directeur des Soins ! C'est dire le recul subi en confiant notre crèche au privé il y a 4 ans)

Protection fonctionnelle

De nouveaux textes sont à paraître suite aux récentes annonces ministérielles.

Cela nécessitera de retravailler tout cela en lien avec la nouvelle attachée qui prendra son poste à la Direction des Affaires Juridiques début 2024.

La CGT réclame en effet plus de clarté dans le dispositif de plainte directe par l'employeur et sur celui du montant des honoraires pris en charge par la Direction en cas de recours à un avocat par un agent victime.

Ordre de mission permanent

La CGT réclame une nouvelle fois l'application stricte de la réglementation datant de 1992 qui veut que tout agent sortant de sa résidence administrative pour exercer une mission (ex : visite à domicile, courses, ...) soit détenteur d'un ordre de mission signé par l'employeur.

Le DRH considère qu'il n'y en a pas besoin et que chaque agent est couvert mais pour la CGT, mieux vaut prévenir que guérir ...! La Directrice confiera cette vérification à notre service juridique.

Partenariat avec la clinique privée de psychiatrie des Boucles de la Moselle (CLINEA)

La CGT rappelle qu'en Directoire, le 23 février 2022, il avait été annoncé une convention de partenariat !?

La Directrice confirme s'être rendue à l'invitation anniversaire de cette clinique, le 14 septembre dernier, et avoir pu échanger avec le directeur de CLINEA.

Selon elle, il n'y a pas d'inquiétude à avoir en termes de concurrence sur nos domaines d'activité ni à rougir de la qualité de nos prises en charge. Elle nous présentera cette « convention » au CSE de décembre.

Le compte-rendu du CSE du 8 décembre 2023 sera mis en ligne sur le site internet.

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 13 octobre 2023

Risque incendie :

Suite au drame survenu dans un gîte à Wintzenheim, la CGT a adressé un mail à la Direction pour lui demander de sécuriser nos séjours sachant que la procédure QUALIOS et la liste des « locations » n'avaient pas été remises à jour depuis 2013 !!!

La Direction a donc réinterrogé les propriétaires et seuls 3 ont présenté les documents prouvant la mise aux normes de leurs locaux (La Bresse, Luttenbach, Lixières) Tous les autres sont donc considérés comme non-sécurisés tant qu'ils n'auront pas répondu !

Risque chimique :

La CGT obtient confirmation qu'il n'existe pas au CPN de gestion centralisée et complète de l'ensemble des fiches de données de sécurité des produits utilisés (que ce soit en interne sauf ateliers, ceux des entreprises extérieures, ceux achetés dans le cadre des activités thérapeutiques, ...)

La Directrice s'en étonne et demande à ce que la Direction Qualité - Gestion des Risques remette en place une organisation et une procédure globale plus sécurisante.

Alertes lancées par les représentants des personnels :

MAS

La Direction reconnaît un fonctionnement en mode dégradé qui devrait s'arranger début 2024.

La CGT et FO pointent qu'il est dangereux et prioritaire de ne pas laisser 1 inf' seul(e) pour 60 résidents sur 5 maisonnées.

Archambault-Pasteur

Souffrance exprimée par une partie de l'équipe, relations tendues avec l'encadrement médical, manque d'effectifs, plannings qui changent trop régulièrement, ..., la CGT et FO demandent à la Direction d'intervenir d'autant que la médecine du Travail est également sollicitée.

SPIP (Espace Poirel)

Insécurité pointée par les personnels aux entrées et sorties du bâtiment.

La Direction s'est rendue sur place et revoit l'Administration Pénitentiaire en novembre (travaux, convention, ...)

Mandataire Judiciaire

Pour rappel, la Direction nous avait rembarqué en juin en estimant que le nécessaire avait été fait avec le contrôle d'accès du bâtiment B. Depuis, les personnels continuent à subir de nombreuses menaces et sont en insécurité sur le parking (plusieurs témoins et ENNOV en attestent) La CGT obtient une visite du service avec la Direction.

Le compte-rendu de la F3SCT du 5 décembre 2023 sera mis en ligne sur le site internet.

Dates des prochaines instances :

F3SCT le 12 mars 2024 / CSE le 26 mars 2024

CME le 25 janvier 2024 / Conseil de Surveillance le 28 mars 2024

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.

La Commission de Formation



Il s'agit d'une **sous-commission du CSE** qui échange chaque année sur les différents dossiers de formation continue avec notamment dans ses attributions : examen et validation des demandes de pôle, des demandes de formation individuelles et de DU.

N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT, Stephan et Emmanuel

Réunion du 28 novembre 2023

En raison de quelques remontées tardives et des durées inhérentes au bon traitement des demandes, la commission est avertie que le plan de formation 2024 sera officiellement présenté au CSE de mars 2024. En attendant, la réunion de ce jour va permettre de valider les demandes individuelles et de prévenir rapidement les personnes concernées (si acceptation ou refus)

Le Plan de Formation Continue du CPN pour 2024 se montera à 1 101 158 €.

Plusieurs enveloppes budgétaires sont revues à la hausse pour tenir compte de l'augmentation des prix et des forfaits : il s'agit de celles prévues pour les formations individuelles, les DU et les études promotionnelles.

Concernant le remboursement des frais de transport pour les collègues utilisant leur véhicule personnel, il y aura désormais un remboursement au tarif « frais réel » (carte grise à fournir + relevé kilométrique trajet sur Mappy) Dans les autres cas, ce sera toujours sur la base du tarif SNCF 2ème classe.

Concernant les axes de formation institutionnelles, plusieurs points d'inquiétude sont remontés :

- **OMEGA** : il n'y a plus que 2 formateurs / pour l'extérieur, on s'orienterait vers une autre formation sur les mesures de désescalade,
- **RUD** : malgré plusieurs relances, point de blocage avec les formateurs qui ne souhaitent plus former (seulement 35 professionnels CPN seront formés cette année à la détection du risque suicidaire ...)

Concernant les formations ANFH qui seraient annulées ou reportées, il est rappelé qu'il s'agit de formations gratuites et qu'il est donc possible pour l'agent d'en choisir une autre dans le catalogue ANFH disponible en ligne ou sur demande au service formation continue.

Le plan de formation 2024 est établi en fonction des critères de la note de cadrage : liste principale et liste complémentaire (nous contacter pour toute question d'ordre individuel)

Observations et questionnements CGT :

- Quelle enveloppe pour le comité éthique ? Réponse : 3 500 € tous les 2 ans (budget prévu en 2024)
- Formation et adaptation à l'emploi pour les nouveaux professionnels : il est indispensable pour la CGT que tout le nécessaire soit fait par l'employeur pour assurer a minima un parcours de formation indispensable aux prises de poste (ce point a été inscrit par la CGT au CSE du 8 décembre et nous attendons une prise de décision institutionnelle forte en la matière !)
- Après le mindfulness, ce sont maintenant les formations sophrologie qui se multiplient (la CGT appelle à la vigilance pour éviter les errements passés sur fond de favoritisme et met également en garde sur l'influence sectaire au sein de certains de ces organismes de formation ...)

EF

Réunion avec ONET le 20 octobre 2023

Depuis plusieurs années, la CGT est particulièrement attentive et revendicative vis-à-vis de la prestation de nettoyage des locaux (et prestations hôtelières) que le CPN sous-traite au privé. En dépit de nos arguments plaidant pour la réintégration de ces prestations dans le service public par des ASH statutaires, la Direction a persisté et un nouveau marché a été attribué à l'entreprise ONET qui, depuis le début d'année, est en grande difficulté pour assurer une prestation répondant au cahier des charges et de qualité.

La dernière réunion qui a eu lieu le 20 octobre 2023 avec la société ONET et pour laquelle la CFDT et nous-même participions, a mis en avant encore des difficultés dans les services.

ONET ne nie pas ces difficultés mais les minimise, arguant que tout cela va se résoudre rapidement ... !

Cette réunion du 20 octobre avait également pour objet la mise en place de la Charte Sociale au niveau du marché.

Charte Sociale que la CGT avait obtenu les dernières années pour le marché ELIOR. Cette charte sociale oblige ONET à avoir des obligations minimales de formation des agents d'entretien à l'hygiène hospitalière, à la prévention des TMS, etc.

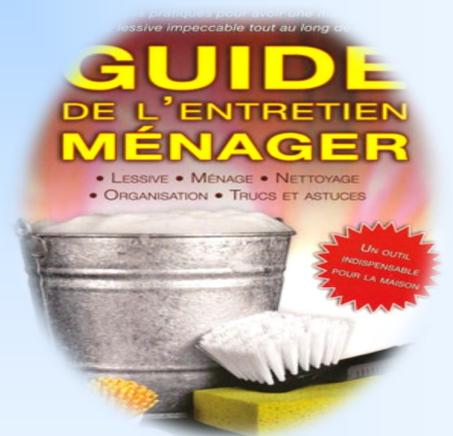
ONET nous a donc présenté ce qu'il a été mis en place et ce qui va être mis en place pour les agents d'entretien :

- *Déploiement de formations sur l'ensemble des agents : sécurité, hygiène hospitalière, protocole, pathologies psy, ...*
- *Lutte contre les TMS/maladies professionnelles : étude ergonomique des postes, mise en place de balais ergonomiques, limitation des temps de trajet entre chaque site, outils sur les postures, ...*
- *Contrats de travail : une étude va être faite quant aux possibilités de proposer plus de contrats à temps plein car beaucoup d'agents sont à temps partiel et selon ONET, ce serait de leur volonté !?*
- *Attractivité : livret d'accueil, accompagnement des nouveaux agents sur les postes, mise en situation dans les locaux, mise en place d'encadrant de proximité ...*

Cette présentation ne nous a pas convenu ni convaincu : la CGT ne peut cautionner une privatisation d'une activité relevant auparavant du service public et une telle dégradation dans la qualité des prestations !!!

La CGT reste donc très vigilante sur ce dossier et vous invite à nous faire remonter vos interrogations, votre vécu ou tout incident qui se produirait.

Pour nous, le bionettoyage contribue directement à la qualité des soins et au confort hôtelier dus à nos patients. C'est pourquoi, ce dossier n'a jamais été pris à la légère par notre organisation syndicale et que nous continuerons à le suivre de près, jusqu'à ce que nous puissions imposer le retour dans notre hôpital d'ASH sous statut fonction publique hospitalière !



VJ

Retour sur le banc de touche



Suite au remplacement cet été du Ministre de la Santé, n'avez pas d'inquiétude pour le Dr BRAUN qui s'épanche dans la presse (Est Républicain du 11 novembre 2023).

C'est un homme de terrain et pas un politicien, dit-il !

Résultat : il a retrouvé très vite du travail puisqu'on vient de lui créer un poste de conseiller auprès de la Direction de son ancien établissement, le CHR Metz-Thionville.

Indécents, non ? Surtout à cette période où on manque justement de médecins ... sur le terrain !!!

Aide à la mobilité

Beaucoup ont été surpris par la teneur d'un récent Fil Info annonçant la mise en place d'ateliers pour aider les collègues à rédiger leur CV !

Surprenant effectivement dans cette période de recrutement délicat et à un moment où l'hôpital devrait lutter pour garder les professionnels en poste. Alors à chacun d'en penser ce qu'il veut mais y avait-il en la matière une priorité institutionnelle à mettre en place ce type d'ateliers ? Simple concours de circonstances ? maladresse ? ... mystère !?



Joyeuses fêtes

à tous

La CGT du CPN vous souhaite

un joyeux Noël et de bonnes fêtes de fin d'année

Toutes nos pensées vont à tous ceux qui souffrent et se trouvent dans des situations difficiles.

A tous ceux qui ne peuvent profiter de moments apaisés...

A tous nos collègues qui vont assurer leurs fonctions avec dévouement auprès des patients pendant ces périodes de fêtes.

La CGT du CPN :

les collègues à vos côtés, pour vous défendre et vous informer !

Disponibles pour échanger dans ton service (ou au local syndical les mardis et vendredis)



51-93

vous êtes la cgt ?

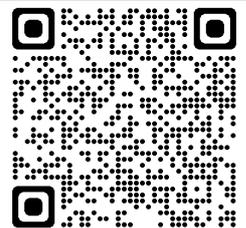
ON EST LA CGT !



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 *cgtdcpn***



sur YouTube, sous le nom *cgtdcpnlaxou*

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