

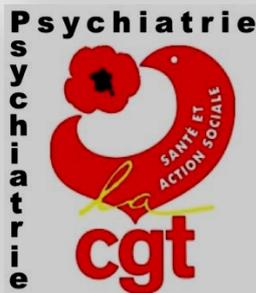
La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 71 - 1er trimestre 2024



SAUVONS L'HÔPITAL PUBLIC !

REJOIGNEZ-NOUS !



National

Nouveaux Ministres
CNR Santé Mentale
Alerte pédopsy

Local

Négociations locales
Lignes Directrices de Gestion
et Autorisations d'Absence

Vos droits

Protection fonctionnelle
Congés, temps de travail
Accidents de travail

Actualités

- 04. Nouveaux Ministres de la Santé
- 05. Quoi de neuf pour la psy ?
- 06. Des p'tites pilules
- 07. Le danger rôde ...
- 08. Mercato
- 09. Focus sur la négo
- 10-11. La CGT revendique et obtient ...
- 12. Charité
- 13. Des p'tits sous
- 14. Travail et droits aux congés
- 15. Devoir de mémoire
- 16. L'actu CGT CPN en images

Nous rejoindre

- 17. Parole de syndiquée
- 18-19. Formulaire de contacts et de droits à l'info

Vos droits

- 20-21. Prime d'activité / harcèlement / protection

Cette page est la vôtre

- 22. Conseils ciné

Coin des instances et réunions

- 23-24. Commission Médicale d'Etablissement
- 25. Comité Social d'Etablissement
- 26. F3SCT
- 27. Lignes directrice de gestion / ASA
- 28-30. Alerte sécurité / AT / Empoisonnement

Dernières brèves

- 31. Démat' / city stade / pédopsy / 4 jours au travail

Pour cette gazette de début d'année 2024, l'ensemble de notre bureau syndical vous présente ses meilleurs vœux.

Bien consciente que le climat social, économique et environnemental nous amène, tout un chacun, à nous interroger sur la répercussion de nos actions sur notre quotidien mais également sur nos missions et le sens au travail, la CGT répond présente dans l'ensemble de ces combats à mener pour une société plus juste, plus solidaire et plus démocratique libérée de l'exploitation capitaliste.

2024 sera encore une année de luttes au sein de notre établissement car une autre façon de penser et d'envisager nos organisations de travail est possible mais cela ne peut se faire sans vous.

Et c'est avec vous que nous pourrions envisager une autre façon de travailler pour permettre à l'hôpital public de prendre en charge nos patients tout en ayant les moyens nécessaires et de bonnes conditions de travail.

En 2024, reprenons la main tous ensemble et exigeons du CHANGEMENT.

2024 doit également être une année de résistance face à la banalisation des idées de l'extrême-droite dans notre société et au sein de notre gouvernement !

Il n'est pas tolérable que ces idées s'installent dans notre société et la CGT luttera de toutes ses forces pour que les mots « liberté, égalité, fraternité » ne soient pas une simple maxime écrite sur nos mairies.

C'est pourquoi la CGT du CPN s'engage résolument à poursuivre son travail d'explications, d'analyses et de contre-propositions crédibles pour une société plus juste et une psychiatrie humaniste.

Vos représentants CGT sont à votre écoute : ils répondront toujours présents au sein des services et dans les instances de l'établissement pour défendre les valeurs du service public hospitalier et garantir l'accueil inconsideré de tous nos patients.

*N'hésitez pas à nous rejoindre dans nos combats pour ce changement de société qu'on revendique haut et fort !
Belle année à tous et toutes !*

La secrétaire

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Vanessa JUPPONT, Jacques BRIMONT, Sylvain BELUCHE, Nathalie VATTE 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

Encore du changement au Ministère de la Santé



6 petits mois et une démission, voilà ce qu'on pourra retenir du passage éclair d'Aurélien ROUSSEAU au Ministère de la Santé.

Qu'à cela ne tienne, notre Président jupitérien a toujours de grandes idées à proposer et surtout des candidats en réserve (même si ça devient de plus en plus difficile à ce rythme ...)

Depuis ce début d'année, nous n'avons donc pas moins que « 2 Ministres » :

- **Catherine VAUTRIN, Ministre du Travail, de la Santé et des Solidarités,**
- **Frédéric VALLETOUX, Ministre délégué à la Santé et à la Prévention.**

Au-delà de l'effet de surprise, à quoi faut-il s'attendre ?

Pour la CGT, on assiste là à une « droitisation » de ce Ministère.

Catherine VAUTRIN est en effet une ancienne directrice marketing et communication d'un cabinet d'assurances américain.

C'est aussi une politique qui a commencé sa carrière au sein du RPR de Chirac dans les années 80.

Elle aura exercé un temps des fonctions de secrétaire d'Etat aux personnes âgées.

Sa carrière politique aura été entachée de sa participation à la « Manif pour Tous » qui prônait des valeurs homophobes et s'opposait au mariage pour tous ...

Concernant son Ministre délégué, **Frédéric VALLETOUX**, beaucoup de médias l'ont présenté comme un fervent défenseur de l'hôpital public.

Soyons un peu sérieux !

Son parcours : ancien journaliste économique puis rédacteur en chef de la gazette des communes, il a ensuite été élu maire de Fontainebleau puis député (à droite toute). C'est l'ex-Président de la Fédération Hospitalière de France (le « Medef des hôpitaux ») et un ami très proche de l'ancien 1er Ministre Edouard Philippe.

Concernant son travail en tant que numéro 1 de la fédération des directeurs d'hôpitaux pendant 11 ans, la CGT laissera à chacun le soin d'apprécier la prestation de Monsieur VALLETOUX notamment sur ce que l'on pourrait qualifier d'accompagnement de la politique de casse de notre service public hospitalier pratiquée ces dernières années ...

Notons également que fin 2023, une loi portant son nom a été adoptée et qu'elle comporte dans l'un de ses articles la possibilité de fusionner les hôpitaux au sein d'une seule entité juridique, le Groupement Hospitalier de Territoire ...

Le décor est planté !

EF

Quoi de neuf pour notre secteur ?



Face au naufrage et à l'abandon de la psychiatrie publique, après un certain déni (voire dédain de la part de ses prédécesseurs), la nouvelle Ministre de la Santé, Catherine VAUTRIN a commencé à livrer ses solutions pour 2024 :

- **travailler à l'attractivité de la psychiatrie par un vaste plan de recrutement, de reconnaissance, d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation,**
- **renforcer la formation par la refonte du référentiel infirmier, qui devrait être opérationnelle en 2024 et permettra d'actualiser le cadre de formation des infirmiers en soins généraux,**
- **augmenter le nombre d'infirmiers en pratique avancée (IPA) en santé mentale et le nombre de postes d'internes en spécialité psy,**
- **mettre en place le Conseil National de la Refondation de la santé mentale (annoncé par MACRON l'année dernière) au printemps 2024,**
- **encourager davantage la recherche et l'innovation, ...**

Un fourre-tout bien flou (conforme au discours macroniste que l'on commence à bien cerner)

Et côté bilan des précédentes « mesures » datant de 2021 ?

La Ministre se félicite de l'action de son gouvernement et des moyens budgétaires mis en œuvre du côté du dispositif « MonPsy », des maisons des adolescents et des CMP ainsi que pour le renforcement des équipes mobiles qui interviennent en psychiatrie.

Les collègues sur le terrain apprécieront ...

Récemment interrogé, le Pr BELLIVIER (le Monsieur Santé Mentale de MACRON) est sorti d'un long silence pour poser certains jalons de la politique à venir en évoquant la « formalisation de la gradation des soins » comme suit :

- ⇒ 1er niveau (médecins généralistes, dispositif MonPsy, secouristes en santé mentale)
- ⇒ 2ème niveau (psychiatrie conventionnelle de secteur)
- ⇒ 3ème niveau (les centres experts, les consultations thématiques spécialisées dans les hôpitaux, ...)

De notre côté, la CGT a adressé un courrier à la Ministre pour lui rappeler nos revendications (cf QR Code ci-contre à scanner)



Notons les premières « perles » ministérielles qui vont nécessiter une forte réaction des personnels de la santé à la hauteur de ce qui se profile :

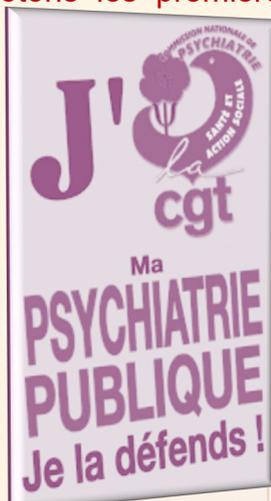
Le Ministre de la Fonction Publique : « *il n'y aura pas de revalorisation du point d'indice en 2024 !* », « *il s'agit de mener la réforme de la fonction publique avec l'avancement et la rémunération au mérite !* »

Le Ministre de l'Economie : « *il va falloir faire 10 milliards d'euros d'économies dans les services publics* », « *il n'y a plus d'argent !* »

Les « Ministres » de la Santé : « *il y a augmentation du nombre de passages aux urgences donc oui, on peut mourir à l'hôpital ...* », « *on va mettre davantage à contribution les cliniques privées* », « *augmentation des franchises médicales, ..., oui, la santé n'est pas gratuite !* »

La mobilisation nationale dans la fonction publique du 19 mars sera une 1ère étape dans les luttes à construire !

EF



Toujours plus de « cachetons » ?

Un rapport du HCFEA (Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Age) paru en mars 2023, et déjà évoqué dans cette gazette (cf n° 69), faisait apparaître une augmentation constante des prescriptions de psychotropes en pédopsychiatrie depuis plusieurs années, prescriptions souvent hors AMM et au détriment des recommandations de prise en charge à savoir : traitement psychothérapique en premier lieu (quelle que soit l'orientation théorique), prises en charge éducatives et interventions sociales.



Or ce que l'on peut observer dans les différents services de pédopsychiatrie, plus particulièrement en CMP, est une augmentation exponentielle des demandes et un déficit de l'offre de soin. Les psychiatres et les psychologues, en première ligne pour accueillir ces demandes, ne peuvent plus répondre dans des délais satisfaisants faute de moyens.

Notre société est d'une rare violence, l'époque que nous traversons est marquée par des événements potentiellement traumatiques.

Faut-il rappeler qu'il y a à peine 4 ans, les enfants ont été privés d'école et de lien social pendant 2 mois au moins ? Que la reprise de la scolarité s'est faite avec des barrières dans les cours d'école, des masques en CP alors que les enfants devaient apprendre la lecture. Que les plus jeunes, en crèche, qui apprenaient à parler, n'avaient en face d'eux que des yeux parlants.

Faut-il rappeler surtout les angoisses des uns et des autres, angoisses suscitées par l'inédit de la situation ?

Face à la pression scolaire et les symptômes manifestés hors et dans ce cadre, les demandes de consultations affluent. Les enfants et adolescents s'expriment, comme ils le peuvent, et comme pour tout un chacun quand la parole manque, le corps parle, à travers les désormais célèbres « phobies » scolaires ou les troubles divers (des apprentissages, du comportement, de l'humeur ou relationnels).

Face au manque de moyens humains, les sirènes des laboratoires pharmaceutiques peuvent être envoutantes. Et parce qu'à la CGT nous nous sentons proches d'Ulysse, il nous semble important de revendiquer des moyens : des psychiatres en nombre suffisant pour qu'ils puissent aussi écouter en laissant parfois l'ordonnancier dans le tiroir du bureau, des psychologues présents avec qui échanger, qui pourront proposer une psychothérapie à l'enfant en souffrance. Être présents, en nombre, pour accueillir la souffrance, laisser le temps à la parole de se déployer, et permettre à nos jeunes patients de reprendre les rênes de leur vie.

A la demande de la CGT Santé 54, une question écrite a été rédigée à l'attention de notre ministre par la députée Caroline FIAT avec qui nous avons pu échanger à ce sujet : elle demande ce que le gouvernement entend mettre en place pour limiter la prescription de psychotropes aux enfants et développer l'offre de psychothérapie.

Les traitements masquent les symptômes, faisant la part belle à la paix sociale.

Pour autant, quelle société souhaitons-nous pour demain ? Quels citoyens ?

Les psychologues ont à cœur le respect de la personne dans sa dimension psychique et cela concerne bien évidemment aussi les enfants.

La camisole chimique n'est aucunement acceptable pour les professionnels de l'écoute que nous sommes. Puisse notre voix être entendue....

D'ailleurs, très récemment (novembre 2023), l'OMS publiait ses nouvelles recommandations en matière de santé mentale, recommandations qui convergent parfaitement avec ce que les psychologues défendent.

Affaire à suivre !

VT

Loi immigration (suites et vigilances)

Décembre 2023, un projet de loi était annoncé, plus dur que jamais. Un projet de loi qui remettait en cause le droit du sol, supprimait l'AME, supprimait aussi les mesures de régularisation, durcissait les conditions de regroupement familial, ... Un projet déshumanisé, dans l'air du temps.

Le Conseil Constitutionnel a été saisi, nous sommes descendus dans la rue pour dire à quel point ce projet était inacceptable. Nous ne voulons pas de cette société là, celle qui stigmatise, qui exclut, qui rejette ceux avec qui nous vivons, ceux avec qui nous partageons un bout de terre.

Un mois après, une partie du texte était censurée, 35 dispositions sur 86.

Alors peut être pourrions-nous nous sentir soulagés ... si l'horreur de cette loi n'est finalement plus d'actualité, il ne faut pas oublier que tout cela a été énoncé. Et ce seul fait doit nous alerter. Depuis de nombreuses années, les effets d'annonce, surréalistes, abandonnés ne font que revenir. C'est un mécanisme hypnotique, sédatif, ... on nous annonce le pire, puis un semblant de décence paraît revenir. Plus tard, le pire revient, paraît plus familier, et le pire se produit.

Le pire est imminent, car si certaines propositions ont été rejetées, il n'en va pas de toutes. Celles qui restent concernent plus particulièrement la jeunesse : les personnes sous OQTF âgées de 18 à 21 ans ne peuvent plus bénéficier des services de l'ASE (les « contrats jeunes majeurs » qui prolongent l'accompagnement des jeunes issus de la protection de l'enfance) ; de même arriver sur le sol français avant 13 ans protégeait de la décision d'OQTF, ce n'est plus le cas ; un nouveau fichier est créé : les mineurs étrangers « délinquants » y seront inscrits avec photographie et recueil d'empreintes réalisés sans leur consentement.

Pour les personnes adultes, l'exigence d'un niveau décrété suffisant en langue orale est maintenu pour le renouvellement des titres de séjours, les conditions d'examen et d'éligibilité à l'accès au droit d'asile, les mesures répressives se durcissent pour les personnes en situation administrative irrégulière, et aussi les préfets obtiennent des moyens de contrôle renforcés à l'égard des candidats à la régularisation.

Alors le RN qui partage ses fantasmes délirants depuis bien longtemps peut se sentir rassuré face à un possible « appel d'air » !

Parce que jusque-là, lorsque vous étiez étranger en « situation régulière » c'était beaucoup trop simple : lors de votre arrivée, vous étiez fortement invité à prendre contact avec l'OFII qui après une formation « valeurs de la République, connaissance de la langue française, ... » vous délivrait de jolis diplômes colorés en échange du coût de la formation (environ 300 euros), ensuite chaque année vous deviez vous présenter à la Préfecture « service des étrangers » pour demander le renouvellement de votre titre de séjour et fournir des preuves suffisantes : un compte joint, un contrat de travail, un enfant, Et évidemment payer (225 euros). Après 5 ans vous pouviez demander un titre de résident valable 10 ans, évidemment le dossier avec les pièces justificatives s'alourdissait considérablement et après les quelques mois habituels d'attente pour ce papier, vous n'obteniez qu'un récépissé valable 3 mois, et ainsi pendant plusieurs mois.... A l'obtention, le coût est de 260 euros. Si vous souhaitiez demander la nationalité française, l'affaire était encore un autre parcours du combattant, le dossier demandait des documents quasi impossibles à obtenir en provenance de votre pays d'origine, votre dossier de papier pouvait peser plus d'un kilo, et puis vous aviez la chance de recevoir la visite des services de la préfecture à votre domicile. Parce que même après avoir traversé tout cela, et ne pas avoir abandonné, il fallait encore montrer votre bonne volonté.

Pour les personnes en situation « irrégulière ».... Il ne reste plus qu'à survivre discrètement. Un enfant de 10 ans me relatait ses nuits il y a quelques années : plus de place d'hébergement, avec sa famille ils se déplaçaient d'arrêts de bus en porche, ne restant au maximum que 30 minutes à la même place, condition pour ne pas être arrêtés par la police m'expliquait-il.

France « terre d'asile » pour combien de temps encore ?

VT

Mercato au CPN

Au revoir Monsieur le DRH !



Depuis 20 ans, le démantèlement organisé de l'hôpital public a engendré une véritable crise des vocations.

En plus de perdre de plus en plus de salariés, l'hôpital peine à recruter dans les plus hauts échelons de la hiérarchie.

Même les postes les mieux payés avec de nombreux avantages n'attirent plus.

Au CPN, c'est le poste de DRH qui interpelle. Malgré des bureaux confortables et divers avantages en plus du salaire et des primes, nos DRH ces dernières années ont tendance à quitter le navire.

Le dernier en date, Sébastien PECKER, n'échappe pas à cette implacable loi des séries. Il vient de quitter l'établissement début février pour aller naviguer vers d'autres horizons plus lumineux.

C'est un drame de plus pour le CPN : c'est bien par ce service RH que les recrutements sont réalisés, cela ne va donc pas arranger une situation déjà bien tendue.

La CGT lui souhaite bonne chance et bonne route loin du ciel tourmenté de notre vieil hôpital psychiatrique.

En effet, depuis maintenant un certain nombre d'années, il persiste une atmosphère bien sombre qui fait partir les plus endurcis.

Cependant, il reste encore quelqu'un qui semble s'accommoder aisément de cette morosité.

C'est notre Directeur des Soins qui, comme un poisson dans l'eau, nage aisément au beau milieu de ces eaux sombres qui ont envahi notre hôpital. Une telle longévité est remarquable tant les politiques de destruction de la santé sont féroces.

Nous pensions que notre dernier DRH était animé par la même énergie, force est de constater que nous nous sommes trompés ! Il aura préféré aller respirer une atmosphère plus saine ailleurs et nous ne pouvons que le comprendre.

Au final, à chacun ses limites d'adaptation à la survie en milieu hostile ...!

Pour ce qui est de la CGT du CPN, la seule issue possible est la lutte et la résistance pour ramener de la sérénité et de l'humanité dans notre hôpital et lui permettre de retrouver son éclat d'autrefois.

La route est longue et pénible mais elle nécessaire, la dignité en est la récompense.

JB

Bienvenue à Amandine WEBER, directrice de site du CPN depuis le 4 mars 2024.



La CGT a eu l'occasion d'échanger avec elle lors d'une première entrevue le 5 mars.

Ont été notamment évoquées plusieurs de nos revendications en attente concernant la prévention des risques professionnels (harcèlement, usure professionnelle, ...) et l'amélioration des conditions de travail au sein de notre établissement.

Nous avons été rapidement d'accord sur la nécessité de travailler sur certaines priorités, dont certaines relevant d'obligations réglementaires jusqu'alors ignorées par les directions précédentes ... et que nous sommes bien trop souvent seuls à défendre.

La CGT ne lâchera rien et espère enfin que l'on va pouvoir travailler activement à relever notre institution que l'on voit s'enfoncer chaque jour davantage ...

La CGT force de propositions



Souvent discréditée voire diffamée, la CGT est pourtant une des organisations syndicales qui est la plus active en France en matière de négociations et de signature d'accords locaux permettant certaines avancées salariales ou sociales. A méditer ...

Localement, vos représentants CGT agissent pour vous et ne ménagent pas leurs efforts, quitte parfois à être obligés d'engager un véritable rapport de force avec la Direction.

Nous vous présentons en page 27 quelques unes des propositions que nous avons formulées pour les avancements ou les autorisations spéciales d'absence.

Vous trouverez également en page 31, l'information de notre demande officielle d'ouvrir des négociations locales pour la semaine de 4 jours.

Après la vague de départs de directeurs qui campaient sur leurs positions, la CGT a pu noter (et tient ici à le préciser) une écoute plus bienveillante à nos remontées de terrain et aux revendications que nous formulons (et ce depuis l'arrivée de Mme ROTH)

Ainsi, la CGT a pu ainsi obtenir quelques avancées :

- **Le supplément familial de traitement** rétabli en intégralité pour celles et ceux, séparé(e)s de leur conjoint, qui s'étaient vu(e)s appliquer une réduction de moitié sans leur laisser la possibilité de « prouver » que l'autre parent ne percevait rien ou ne souhaitait rien (*plus de précisions en page 13*)
- **La reprise d'une étude ergonomique au service vagemestre** que la CGT réclamait depuis des années (pour non seulement faciliter le travail des chauffeurs remplaçant régulièrement sur ce poste mais aussi tenter de revoir de fond en comble le poste de travail et les casiers de tri des différentes unités, faciliter la connaissance des différentes structures ou professionnels du CPN pour améliorer les taux de transmission directe des courriers à leurs destinataires, ...)
- **La mise à jour et la centralisation de la liste des produits chimiques utilisés au CPN** que ce soit par nos services techniques, les entreprises extérieures ou nos propres collègues (activités thérapeutiques, ...) La CGT n'a eu de cesse d'interpeller sur les dangers en cas d'intoxication et plusieurs cas ces dernières années ont révélé le danger de ne pas être en mesure de centraliser les fiches de données de sécurité (indispensables par exemple en cas d'intoxication pour que le Centre Anti-Poison puisse assister pour les premiers secours) La Direction nous a avoué que rien n'avait été revu depuis ... 2013 !!!
- **Une rencontre a été organisée le 20 décembre dernier entre l'Agence Régionale de Santé, la Préfecture, la DDETS et le CPN pour essayer de trouver des solutions d'hébergement pour les patients du CPN « sortant à la rue ».** Cela fait plusieurs années que la CGT dénonce cette situation inacceptable et encore plus, en période hivernale. Nous espérons que cela pourra aboutir à du concret et à de l'opérationnel. Il est en effet inacceptable que notre établissement ne trouve pas de solution en interne pour une mise à l'abri ponctuelle surtout au vu du nombre de bâtiments désaffectés dont nous disposons ... Rappelons également que certaines entreprises privées ont été capables de mettre en place des hébergements de nuit dans leurs locaux (par exemple, le dispositif « les bureaux du cœur ») donc comme le dit le dicton : « quand on veut, on peut ! »

**Ecouter le terrain → analyser et construire une revendication → négocier avec la Direction → rendre compte aux agents → si nécessaire, mobiliser et lutter → renégocier → obtenir !
Voici le mode opératoire de la CGT pour une démarche revendicative efficace !!!**

EF

Face aux changements au CPN ...

La CGT vous en parlait dans notre précédent numéro de la gazette : que de changement à la tête de notre hôpital !!!

Nous déplorions alors de devoir reprendre systématiquement les dossiers avec une perte de temps considérable le temps que le nouveau directeur ou la nouvelle directrice prenne ses marques sur son nouveau poste.

La CGT ne lâchera rien et continuera à faire entendre ses revendications et porter votre voix pour faire bouger les choses au sein de notre institution !

C'est avec cet état d'esprit que nous avons donc rencontré Mme SEUROT, nouvelle directrice chargée des achats et de la logistique, le 16 janvier dernier.

Nous avons ainsi pu échanger sur différents sujets :

Les prestations externalisées :

- **Bionettoyage :** la Directrice Générale, Mme ROTH, a demandé au vu de nos arguments à ce que le ménage soit repris en interne, dans un premier temps à l'UHSA (le temps de préparer les avenants, les recrutements, les besoins et plannings, ..., il nous est annoncé une échéance courant du 2^{ème} semestre 2024)
- **Crèche :** la DG a demandé un audit (retour attendu début avril) pour bilancer la délégation de service public actuelle et étudier l'opportunité d'une reprise en gestion interne)
- **Cafétéria :** la CGT a rappelé nos propositions notamment de reprise en gestion avec des collègues en poste aménagé, le peu de fréquentation, les fermetures nombreuses, ... Mme SEUROT reviendra vers nous

La tarification des repas au self :

La CGT a rappelé qu'aujourd'hui, un directeur ou un cadre paie le même prix qu'un ouvrier ou un agent administratif. Le CHRU de NANCY pratique quant à lui des tarifs différenciés et la CGT attend toujours une réponse de la DG sur une transposition à l'identique au CPN (question posée en septembre 2023 ...) Mme SEUROT n'était pas au courant et reverra cela avec le CHRU pour étudier ce qui a été mis en place chez eux.

Les transports patients :

La CGT a expliqué porter avec FO une demande de reprendre au sein du service public le transport des patients qui a doucement dérivé au fil du temps vers des opérateurs privés. Le constat actuel est insatisfaisant : non-réponse, retards, ...

Les chauffeurs pourraient être davantage valorisés à travers ce type de missions, le CPN pourrait accompagner par une politique de recrutement, de formations, ...

Mme SEUROT n'est pas hostile à ces propositions mais nous fait savoir qu'il lui faut auparavant pouvoir disposer de solides éléments avant d'aller défendre ce dossier devant la DG. Or, elle déplore que le service Transport ne soit pas doté d'un logiciel de gestion de parc (prérequis indispensable à satisfaire)

Dans la continuité, nous avons obtenu un rendez-vous auprès de notre directrice générale Mme ROTH le 12 février dernier pour évoquer les points ci-dessous :

Prévention des risques professionnels :

La directrice semble partager nos remarques quant à LA faiblesse de notre hôpital dans l'évaluation des risques professionnels, et de l'approximation concernant les accidents de travail, leur suivi et surtout l'absence d'analyse des causes (alors que c'est la loi !)

... la CGT s'adapte !

La prévention des Risques Psycho-Sociaux telle que la demande la CGT, semble trouver une écoute. Elle convient que ce volet des risques professionnels est complexe, mais important d'où son intention de se tourner vers l'ARACT après avoir refait un point avec l'INRS et la CARSAT (avec qui la collaboration avait pris fin à l'époque de Mme DESCHAMPS)

Au sujet de la célèbre et non moins définie « Qualité de Vie au Travail », Mme ROTH fait de nouveau part de son questionnement sur la précipitation du CPN de se focaliser sur des dispositifs un peu « gadget » plutôt que d'aller interroger le « comment bien travailler » !

Concernant les enveloppes de pôle (investissements du quotidien), elle les juge pour le moment inadaptées et peu cadrées. Elle a décidé que tout sera revu, avec certainement une meilleure définition de ce à quoi peut servir cet argent censé améliorer les conditions de travail des agents. Il y aura des reports de crédits si besoin. Une nouvelle directrice chargée de la communication et de la stratégie, Mme LEAL (remplaçant Mme VUKASSE) prend ses fonctions début mars, et l'une de ses missions sera de travailler sur ce sujet.

Dossiers RH :

Nous apprenons à notre interlocutrice que l'accord télétravail est caduc depuis fin 2023.

Pour la question des services passant en 12 heures, elle convient que les motivations des agents relèvent sans doute plus de l'objectif de venir moins sur les services et reconnaît les effets délétères, bien documentés, de ces organisations de travail. Elle est d'ailleurs surprise que certains représentants du personnel valide ces passages en 12 heures...

Nous lui faisons part d'autres idées, telles que l'organisation de travail en 4 jours comme cela a pu se mettre en place ailleurs (ou même au CPN sur VIGILANS). Nous portons la demande de l'ouverture de négociations sur ce thème.

Concernant le supplément familial de traitement (SFT), la directrice nous a fait part d'une divergence d'appréciation avec la DRH à qui elle a demandé de se contenter d'exiger uniquement le justificatif que le conjoint ou l'ex-conjoint ne touche rien de son employeur et ensuite de verser le SFT en intégralité (cf notre article en page 13)

Accueil et intégration des nouveaux professionnels :

Là encore, notre demande d'organiser une journée d'accueil, de réfléchir au parcours de formation des nouveaux professionnels est bien reçue. Concernant la formation OMEGA, Mme ROTH confirme qu'elle a clairement demandé à la stopper et à la remplacer par une autre formation mais a été très surprise de certaines informations contradictoires qui semblent révéler un manque de communication au sein de la direction.

Expression démocratique des personnels et dialogue au sein des pôles :

Concernant notre proposition d'élection de représentants de pôle (comme en 2007) avec un temps dédié pour que ces élus puissent échanger et préparer avec les collègues les sujets à aborder, elle convient que la réflexion est à mener, même si elle avoue qu'il ne s'agira pas d'une de ses priorités.

Mouvements dans l'équipe de direction et rôle de la directrice de site :

Mme ROTH explique que certains départs étaient connus avant son arrivée et qu'effectivement, plusieurs nouveaux ou nouvelles directeurs / directrices intègrent l'équipe de Direction.

Elle a confié à Mme Amandine WEBER (remplaçante de Mme FLIELLER) un rôle de directrice de site mais pas de numéro 2. Dans sa fiche de poste, 3 axes principaux lui ont été assignés : la prévention des risques professionnels, la recherche et la culture.

Charity business

« A vot' bon cœur...m'sieur - dame ! »

L'appel aux dons pour l'hôpital ne date pas d'hier, autrefois pour améliorer le quotidien des patients, apporter quelques gadgets « bien être » aux soignants, ...

Aujourd'hui, on ne cesse de le répéter pourtant, rien ne va plus !

L'hôpital tourne mal, ne tourne plus.

Et au CPN nous ne sommes pas en reste. Par exemple, **certaines activités thérapeutiques des enfants pris en charge au CMP la Madeleine sont financées par ... le Lions Club !**

Leur devise ? « Un geste altruiste après l'autre ».

Ce mouvement international, philanthropique, caritatif et **humanitaire** va donc financer une activité à médiation animale, pour certains patients de la pédopsychiatrie.

Ce (dys)fonctionnement dans la Santé n'est pas le premier puisque cet été, c'est l'AP-HP qui lançait un appel au don pour financer un scanner à comptage photonique.... On aurait pu croire à une blague de mauvais goût.

La Santé, jusque là financée par le système de Sécurité Sociale semble de plus en plus précaire. Les soignants sont en perte de vocation, écœurés par le peu de moyens humains et matériels disponibles pour prendre en charge les patients. Peu importe, les réductions de budget se poursuivent sur un rythme toujours plus rapide, amoindrissant des moyens déjà insuffisants, réduisant les fonctions soignantes au minimum, usant les professionnels qui finissent par jeter l'éponge et s'engagent dans une reconversion professionnelle. Et cela tourne en rond, inlassablement, une spirale descendante.



S'il fallait des preuves que des moyens supplémentaires sont nécessaires, cet appel au don en est une. Il ne s'agit pas ici d'améliorer un espace de travail ou offrir à nos patients une sortie à Disneyland, il s'agit de les prendre en charge telle que la psychiatrie sait le faire auprès des enfants : mettre en place une activité thérapeutique avec médiation.

On connaissait déjà les problèmes matériels, manque de papier, de stylos, de cartouches d'imprimante, de téléphonie et d'informatique, ...

Nos collègues ont pris l'habitude de travailler avec des Playmobil bien plus âgés qu'eux, des animaux en plastique auxquels il manque souvent au moins une patte, des petites voitures qui ont connu tellement d'accidents qu'elles ressemblent à des épaves, des poupées qui n'ont plus que 2 ou 3 touffes de cheveux sur la tête, mais ils s'en débrouillent.

La CGT alerte depuis bien longtemps, nos ministres, nos tutelles, nos directions sur les conditions de prise en charge de nos patients, nous continuerons.

Nous refusons que la santé de tous soit soumise à la charité ! Et encore moins prétexte à des « placements défiscalisables » pour certains nantis !

Nous nous devons de défendre un service public à la hauteur des besoins.

Pour ce faire, nous avons besoin de soignants, d'un financement juste pour permettre des soins de qualité, parce que les enfants du CMP la Madeleine nécessitent des activités à médiation animale, mais tous ceux pris en charge au sein du CPN aussi !

Il ne s'agit pas d'un « plus », il s'agit de soins et du minimum vital attendu !

VT

***N.B :** comme la CGT vous l'indiquait l'année dernière, le CPN est désormais « finançable » par des dons de particuliers ouvrant droit à un crédit d'impôts.*

Vers quelle système nous emmène donc la Direction : celle d'un hôpital public financé par les cotisations sociales ou celle d'une fondation financée par les dons et les œuvres de bienfaisance comme au Moyen-Age ou sous l'Ancien Régime avec les dames patronnesses ?

Supplément familial de traitement

L'année dernière, notre Direction a décidé soudainement de contrôler le versement du Supplément Familial de Traitement (SFT) et, suite à cela, l'a supprimé de moitié pour tous les agents parents en garde alternée.

(La raison invoquée ? Leur interprétation du décret du 4 octobre 1985 qui définit le calcul du SFT en fonction des situations familiales)

Or, à la CGT, nous n'en en avons pas la même lecture car même si effectivement, le SFT peut être divisé si l'autre parent le demande, notre Direction ne peut en aucun cas préjuger de cette décision !!!

D'autant que dans les établissements voisins comme le CHRU de NANCY et le CH Ravel, le SFT est versé en totalité directement sauf et seulement si l'autre parent en fait la demande !

La CGT a donc interpellé la Direction au CSE du mois de décembre 2023 pour que soit revue cette modalité de calcul arbitraire et injuste qui fragile encore plus le budget de nos collègues.

Plusieurs situations individuelles poignantes ont été redirigées vers l'assistante sociale du personnel.

La CGT n'ayant pas eu de retour suite au CSE et à notre mail de relance, nous n'avons rien lâché !

Nous avons réitéré notre demande lors de notre rencontre le 12 février 2024 avec Mme ROTH.

Cette dernière a acté la possibilité d'un versement total du SFT sur présentation d'une simple attestation de l'autre parent qui donne son accord pour le versement.

Des consignes ont donc été données au service RH pour réexaminer les situations litigieuses, rétablir les collègues lésés dans leur droit avec effet rétroactif et redonner un cadre plus « social » au moment où le dossier doit être complété et retourné à la DRH.

La CGT ne peut que s'en féliciter : c'est une 1^{ère} avancée allant dans le bon sens !

Alors certes cette décision permet à certains de retrouver l'ensemble de leur droit sur le SFT, mais dans des séparations, douloureuses, compliquées où la communication n'est pas toujours possible avec l'ex-conjoint, on prive un agent d'une rentrée d'argent qui serait la bienvenue dans le contexte actuel d'inflation ...

Pour la CGT, nous souhaiterions que le versement du SFT soit appliqué comme dans les autres établissements voisins, c'est-à-dire en totalité sauf si l'ex-conjoint fait expressément la demande au CPN d'en toucher une partie.

C'est la revendication que nous continuerons à porter !

A noter que ce genre de pratique RH permet à notre Direction de faire des économies sur ce versement du SFT car si l'autre parent ne le réclame pas et qu'il n'est pas versé systématiquement en intégralité au parent qui en a la garde, cela signifie qu'il reste donc dans les caisses du CPN !!!

VJ



Temps de travail ... et congés

Vous êtes nombreux à nous interroger à ce sujet sur vos droits et sur « comment ne pas se faire avoir » notamment avec un logiciel CHRONOS pas toujours très carré.

Rappel réglementaire : le temps de travail est encadré par le décret n°2002-9 du 4/01/2002.

Quelques réponses aux principales questions posées lors des permanences CGT :

- ⇒ **La répartition des horaires, l'organisation du travail et des cycles sont fixés par la Direction après avis du CSE,**
- ⇒ **Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine (48 heures sur 7 jours glissants si besoin de vous faire effectuer des heures supplémentaires ... et donc, attention, qui doivent vous être payées comme majorées !!!),**
- ⇒ **Dès qu'il y a dépassement des bornes horaires fixées par le tableau de service, les heures effectuées en sus sont considérées comme des heures supplémentaires rémunérées selon les dispositions du décret n° 2002-598 du 25 avril 2002.** Donc, par exemple, si les cycles de travail arrêtés par le chef d'établissement après avis du CSE sont fixés à 38 heures hebdomadaires, toute heure en sus doit être considérée comme heure supplémentaire et ne rentre donc pas dans le calcul de la RTT,
- ⇒ **Le décompte de votre temps de travail (vos obligations de service) se fait exclusivement sur une année civile, à savoir du 1er janvier au 31 décembre.** L'administration a l'obligation d'organiser le temps de travail de chaque agent en quasi temps réel, et **s'il y a un déficit horaire au 31/12, elle ne peut reporter ces heures sur l'année suivante !**
- ⇒ **Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, deux d'entre eux, au moins, devant être consécutifs, dont un dimanche.**

Rappel congés et RTT :

Les professionnels ayant travaillé sur l'ensemble de l'année civile bénéficient d'un droit à congés annuels (CA) de 25 jours, d'un congé local, d'un congé de fractionnement et de deux jours hors saisons selon conditions. A ajouter : 18 RTT pour les personnels ayant travaillé toute l'année sur une base hebdomadaire de 38 heures.

Quelques conseils sur comment « bien poser » vos congés :

- ⇒ **Un agent qui prend 3, 4 ou 5 jours de CA, continu ou discontinu, entre le 1er novembre et le 30 avril bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, dit congé hors saison.** Un 2ème jour de congé hors saison est attribué à partir de 6 CA.
- ⇒ **Un agent qui fractionne la pose de ses CA en au moins 3 périodes d'au moins 5 jours, bénéficie d'un jour de congé supplémentaire, dit congé de fractionnement.**
- ⇒ L'administration fixe le **tableau prévisionnel des congés annuels** des agents, après leur consultation et compte tenu des nécessités de service, au plus tard le 31 mars de l'année.
- ⇒ Lors de cette planification, l'agent peut utiliser des jours de congés annuels, des jours de réduction du temps de travail et des jours de compte épargne-temps.
- ⇒ Chaque agent bénéficie de **3 semaines de congés annuels consécutives durant la période d'été, sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.** **Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes.**
- ⇒ La durée de l'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs, sauf congé bonifié.
- ⇒ **La durée des CA est calculée du premier au dernier jour, déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés.**
- ⇒ Les CA non pris ne peuvent pas se reporter sur l'année suivante, sauf pour cause de congé maladie, de maternité et d'accident du travail.

En bonus, astuces pour optimiser vos congés 2024 (cf QR Code)



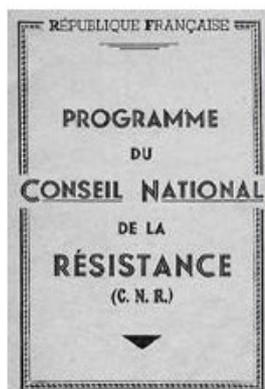
Un peu d'Histoire sociale

Le 15 mars 2024 sera l'anniversaire des 80 ans de l'adoption du programme du Conseil National de la Résistance (Les jours heureux par le CNR) auquel la CGT a fortement contribué.

La CGT a participé activement à la construction du programme du CNR. En particulier par le rôle de notre camarade Louis Saillant, présent dès la première réunion le 27 mai 1943, membre du bureau permanent de 5 membres à partir de septembre 1943, et élu à la présidence du CNR, à l'unanimité, le 11 septembre 1944.

Mais cette place importante de la CGT dans l'élaboration d'un programme qui exprimait l'unité de la Résistance mais aussi la volonté d'établir une véritable démocratie économique et sociale a été invisibilisée.

Il est temps de remettre le syndicalisme CGT à la place qu'il mérite.



S'il n'est pas question de vouloir « rejouer » l'histoire, les points communs avec les années 30 sont frappants : un capitalisme en fin de cycle, les menaces sur les libertés, la justice sociale abandonnée, une 5e République à bout de souffle, la montée du populisme et de l'extrême droite, la montée de la militarisation et le retour de guerres conventionnelles, la désunion des forces progressistes, la recherche de boucs émissaires... Les points clés du programme du CNR sont toujours valables aujourd'hui et notamment : le lien entre résistance et alternative, le lien entre liberté, démocratie et propriété du capital, le lien entre la paix et la justice sociale.

Le CNR c'est notamment :

- 26 août et 30 septembre 1944 : organisation de la presse, interdiction des concentrations.
- 5 octobre 1944 : droit de vote des femmes.
- 22 février 1945 : institution des comités d'entreprise.
- 4 octobre 1945 : ordonnance de base de la Sécurité sociale.
- 2 décembre 1945 : nationalisation de la Banque de France et de quatre grandes banques.
- 21 février 1946 : rétablissement de la loi des quarante heures.
- 28 mars 1946 : vote de la loi sur la nationalisation de l'électricité et du gaz.
- 24 avril 1946 : nationalisation des grandes compagnies d'assurances.
- 26 avril 1946 : généralisation de la Sécurité sociale incluant la Retraite des vieux.
- 19 octobre 1946 : loi sur le statut de la fonction publique.

Nous sommes à un moment charnière, de bascule de recul des droits sous les coups de boutoir du patronat et des politiques menées ces dernières années. Le Président MACRON aura même eu le toupet de détourner l'acronyme CNR pour poursuivre la casse en dupant les citoyens avec ses Conseils Nationaux de la Refondation !!!

A l'image de notre engagement quotidien afin de porter notre projet de transformation de la société, nous nous devons de rappeler ce pan de l'histoire sociale de notre pays.

Nos luttes d'hier nourrissent nos combats de demain !!!

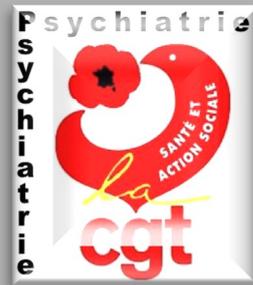
LA CGT DU CPN EN IMAGES

Retour en photos sur quelques activités et mobilisations marquantes qui se sont déroulées au cours de ce 1er trimestre 2024

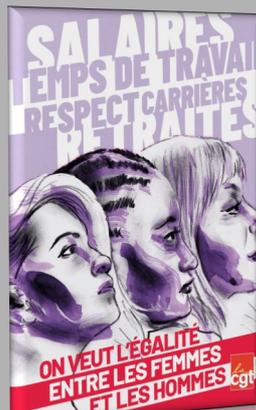
Manifestation contre la loi immigration le 21 janvier 2024



Assemblée générale de rentrée le 23 janvier 2024



Manifestation le 8 mars 2024 dans le cadre de la journée de lutte pour les droits des femmes



Pourquoi se syndiquer ?

Qui de mieux placés que nos adhérents pour vous en expliquer les raisons ?

Porté par le souffle du développement personnel, l'égoïsme flatte sournoisement tout individu non concerné par l'Autre.

L'idée de partager, de s'entraider apparaît peut-être comme un obstacle à sa petite part du gâteau.

Après tout, pourquoi se compliquer le quotidien alors qu'avec un soupçon de mauvaise foi (car tout individu autocentré le vaut bien) ?

Il est possible d'obtenir une belle grosse portion individuelle sans saveur qui ne nourrit que l'insatisfaction.

L'époque fait mal à l'esprit service public !

L'époque fait mal au « tous ensemble » !

Pourtant je reste convaincue qu'il est dangereux d'être seul dans le collectif, que l'isolement n'est pas la garantie de préserver son individualité, que le groupe protège, soutient ceux qui le composent.

Je veux croire les messages optimistes, les questions qui fleurissent en réponses, j'entends les souhaits de solidarité traversant le silence de l'indifférence.

L'époque est à compter les heures, les indices de salaires, les files actives, les années avant la retraite. Chronos bat le tempo de l'immobilisme des cariatides, portant sur leurs têtes le lourd poids des esprits ankylosés à coup de protocoles.

J'aime l'idée de sourire en travaillant, j'aime l'idée qu'il n'y a pas d'argent qui circule entre la main du patient et la mienne.

Tout équilibre est soumis à des forces contraires, il faut parfois un soupçon de lutte, un sursaut de résistance. On peut aussi espérer que par perméabilité, les idées cheminent ici et là, tissant des liens entre ceux que l'époque voudrait isoler.

Être syndiquée pour moi aujourd'hui, c'est lutter contre l'individualisme, c'est chercher avec d'autres comment continuer à sourire au travail, à me nourrir dans le partage.

Être syndiquée, c'est rappeler qu'il n'y aucune audace à revendiquer l'égalité et l'équité, que c'est un pré-requis à la réussite de tout projet.

NV



CGT

CONTRE
LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL :
**UNE DOSE
DE SYNDICALISME !**

CONTACT LOCAL
Tél : 51-93 /
Mail : cgt@cpn-laxou.com

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

Prime d'activité, vérifiez si vous y avez droit

Le baisse du pouvoir d'achat et l'augmentation des charges et des produits de consommation mettent à mal les salarié(e)s les plus modestes et dans la fonction publique hospitalière, nous ne sommes pas épargné(e)s.

Le Gouvernement a mis en place, depuis quelques années, le **dispositif prime d'activité** pour « arrondir » les fins de mois. Le montant de la prime varie en fonction de vos ressources et de votre situation familiale. Vous devrez déclarer les ressources du foyer tous les 3 mois.



A noter, que le simulateur sur le site de la CAF n'est pas toujours fiable et **nous vous invitons donc à faire la demande en ligne directement sur le site internet pour vérifier réellement vos droits (cf QR Code)**

Harcèlement sexuel (rappel de la loi)

Article L133-1 du Code Général de la Fonction Publique :

Aucun agent public ne doit subir les faits :

1° De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Ou assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L 134-5 :

La collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée.

Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Déplacement pro avec votre véhicule perso

La CGT vous rappelle que si vous êtes amené(e) à utiliser votre véhicule personnel pour vous rendre en formation ou pour n'importe quelle mission dans le cadre de votre fonction, vous êtes couvert(e) par l'assurance du CPN !

Cette information nous a bien été confirmée par la Directrice des services financiers suite à plusieurs fausses informations qui ont pu être données par certains cadres, trompés par d'anciens formulaires RH non mis à jour (demandant une attestation de votre assurance impliquant souvent pour vous le paiement d'une assurance complémentaire)

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



Zoom sur la protection fonctionnelle

Pour qui ?

Pour tous les agents : contractuels, stagiaires et titulaires (conjoint/concubin et ascendant, en cas de violence sur leur personne du fait de vos fonctions)

Dans quels cas ?

- En cas **de poursuite judiciaire pour faute de service** : faute commise dans l'exercice de vos fonctions (pendant le service, avec les moyens du service, en dehors de tout intérêt personnel). La protection est DUE, que la faute soit intentionnelle ou non
- **Victime d'une agression** : atteintes volontaires à l'intégrité physique, violence, agissements constitutifs de harcèlement, menaces, injures, diffamation (liste non exhaustive). L'agression peut avoir lieu pendant **OU** en dehors du temps de travail dès lors que la causalité entre le dommage causé et vos fonctions est établi.
La protection fonctionnelle peut vous être accordée en cas d'atteinte à vos biens (par exemple en cas de dommage à votre véhicule).

Dans les deux cas, **vous ne devez pas avoir commis de faute personnelle** : en dehors du lieu et du temps de travail et sans lien de causalité, acte constituant une faute grave et inexcusable (par exemple acte de violence ou de maltraitance), satisfaction d'un intérêt personnel (détournement de fonds...), faute caractérisée (conduite en état d'ivresse avec le véhicule de service...)

(La protection fonctionnelle qui est due n'empêche ni la suspension administrative ni les sanctions disciplinaires.)

Principe et comment la demander ?

L'administration DOIT prévenir ou prendre les mesures adéquates pour faire cesser les agressions dont vous ou vos proches êtes ou pouvez être victimes. En cas de risque manifeste, l'administration **PREND SANS DELAI** et à titre conservatoire des mesures d'urgences adaptées. En cas de poursuite ou d'engagement de procédure judiciaire, l'administration prend en charge les frais de procédure (ou une partie). Il n'existe aucune disposition réglementaire fixant un plafond de remboursement malgré l'article 6 du décret 2017-97 du 26 janvier 2017. Ainsi, le ministère de la transformation et de la fonction publique conseille d'établir une convention entre l'avocat et l'administration au sens de l'article 5 du même décret.

La demande est à adresser à l'administration **par courrier écrit avec accusé de réception à la date des faits en cause**. Il n'existe aucun délai, le refus de l'administration doit être écrit et motivé (mentionnant les délais de recours). L'absence de réponse au-delà de deux mois vaut refus tacite.

L'employeur public doit garantir la sécurité de ses agents au sens du code du travail (prévention des risques) et assurer leur protection en cas de manquement. Que vous soyez victime d'une agression ou d'harcèlement, ou poursuivi pour une faute de service, l'administration vous DOIT la protection fonctionnelle. Si dans certaines administrations (police...) la protection est systématiquement octroyée, il est inconcevable pour la CGT que ces dispositions soient cachées, complexifiées voire refusées dans la fonction publique hospitalière !

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

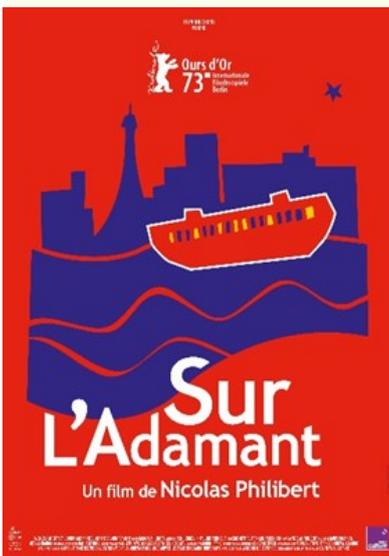


Cette page est la vôtre

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

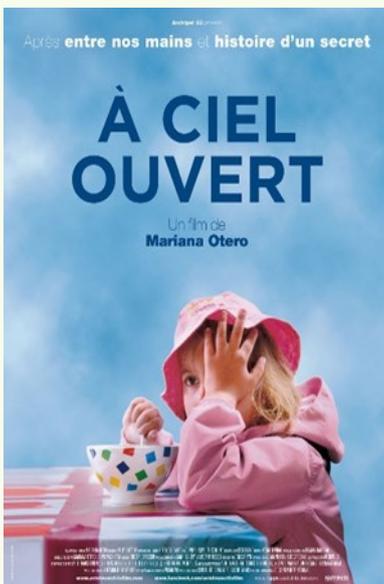
Dans l'entre-fêtes de fin d'année, un plaid sur les genoux, un thé épicé et pas l'envie de revoir un film de Noël, pour être au diapason de cette période et réenchanter la fin sinon le début d'année, quoi de mieux qu'un ou deux docs sur la psychiatrie !

A revenir sur le pont je ne voulais pas oublier ces belles pratiques, pas retrouver ce regard apathique et passif de vigie fatiguée, une collègue fraîchement embarquée m'y a aidé, simplement à me demander ce que j'avais vu durant les vacances.



Nicolas Philibert approche, un plan fixe un peu lointain, puis dans la séquence d'après la manœuvre d'ouverture des persiennes de ce bâtiment flottant. « **L'Adamant** est un Centre de Jour unique en son genre. Édifié sur la Seine, en plein cœur de Paris, il accueille des adultes souffrant de troubles psychiques, leur offrant un cadre de soins qui les structure dans le temps et l'espace, les aide à renouer avec le monde, à retrouver un peu d'élan. L'équipe qui l'anime est de celles qui tentent de résister autant qu'elles peuvent au délabrement et à la déshumanisation de la psychiatrie. Ce film nous invite à monter à son bord pour aller à la rencontre des patients et soignants qui en inventent jour après jour le quotidien. »

J'avoue la torpeur du visionnage, je m'y suis repris à deux fois. D'abord accroché par l'interprétation brute de cette reprise de la bombe humaine, amusé par la séquence récurrente du comptage et recomptage de la recette du café autogéré, intrigué par la créativité ambiante. A force de questionner le hors champ il fallait s'accorder une pause au milieu de ce quasi deux heures.



Mais j'ai insisté plus encore sur un second film, découvert à sa sortie, son souvenir vif encore, la curiosité partagée revenue, me le fit porter et remettre entre les mains de cette collègue. Au passage merci aux documentalistes de notre bibliothèque, qui se sont empressées de mettre ce DVD à disposition. Voici quelques mots de Mariana Otero réalisatrice de ce « **A Ciel Ouvert** » qui nous amène à suivre le travail de l'équipe d'un autre lieu de soin non loin des bords de L'escaut à la frontière franco-Belge: « *L'idée inaugurale de cette institution est que les enfants en souffrance psychique ne sont pas des handicapés à qui il manquerait quelque chose pour être comme les autres. Au contraire, au Courtil, chaque enfant est avant tout considéré par les intervenants comme une énigme, un sujet qui possède une structure mentale singulière, c'est-à-dire une manière originale de se percevoir, de penser le monde et le rapport à l'autre. Les intervenants, en abandonnant tout a priori et tout savoir préétabli, essaient de comprendre la singularité de chaque enfant afin de l'aider à inventer sa propre solution, celle qui pourra lui permettre de trouver sa place dans le monde et d'y vivre apaisé.* »

- «Entre nous», disais-je à ma collègue, «c'est beau de voir les gens bosser»

Avec la caméra on s'invite au cœur des réunions de synthèse où les professionnels essaient de trouver la parole juste, celle qui éclaire le comportement d'un enfant.

Voilà une petite tranche de vie au travail. Loin d'être un critique de métier je ne saurais prescrire le visionnage d'un film, mais confier ce qui m'est précieux, à savoir retrouver grâce à la rencontre une résonance avec le soin.

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 janvier et février 2024



Toujours aussi dynamique et ambitieux, le CPN innove !

Alors, en projets, NON mais ... plutôt en multipliant les conventions et partenariats public/privé (PPP)

Sont ainsi évoqués :

- **La convention entre le CPN et SOS médecins** (ces derniers qui, toujours en grève restent disponibles pour la réalisation de certificats et en cas d'urgence relative à partir de 20h en semaine et à partir du samedi midi les week-ends)
- Des partenariats publics / privés : duplication de la convention entre le CAC de l'hôpital de Bel Air (Thionville) et la clinique Sainte Marguerite de Novéant pour un PPP **clinique Novéant/CPN** et un autre **CLINEA Boucles de la Moselle/ CPN**.
- Pour le service public cette fois mais guère rassurant, le président de la Commission Médicale de Groupement (CMG), CME à l'échelle du GHT... était venu présenter **l'avancement du Projet Médico Soignant Partagé**.
Ce projet est une véritable feuille de route des différents employeurs du GHT avec comme objectif non dissimulé le développement de « la marque GHT » et donc in fine la création d'une entité juridique GHT (fusion d'établissements, vantées et encouragées par la cour des comptes, organe éminemment social...) Il comprend le développement de la télémédecine et télé-expertise via « omnidoc », incontournable évolution technologique et simplification de l'accès aux soins pour les uns, uberisation et déshumanisation de la santé pour les autres. Pour la CGT, ces gadgets ne servent que de rustines face à la destruction du système de santé, orchestrée par les différentes administrations depuis la loi HPST (Hôpital, Patients, Santé, Territoire ; loi dite Bachelot).

Et plus localement donc, restons pragmatiques, la CME est informée :

- **Déploiement poussif et retardé de la dématérialisation du bulletin de paie avec My PeopleDoc** (vieillissant et déjà déployé depuis plusieurs années sur le CHRU).
- **Enveloppes de pôles** allouées à hauteur de 68%... malgré la confusion générée par la lettre de cadrage pour les conditions de versement, articulées sur la notion si bien maîtrisée par notre établissement de qualité de vie au travail... *Vivement les prochaines enveloppes !!! Mais rassurez-vous, il ne semblerait pas gênant pour la direction générale que ces enveloppes ne concernent qu'une poignée d'agents ou un unique service sur décision du chef (suprême ???) de pôle.*

CME de janvier et février 2024 (suite)

- **Point d'avancement du projet CAC (Centre d'Accueil de Crise)** qui accueillerait une douzaine de patients avec une équipe soignante semblable à celle en poste sur l'unité D actuelle, collant également au modèle lillois. Les « petits » travaux pourraient débuter en juin 2024 alors qu'une restitution finale serait envisagée pour juin 2025 (possibilité d'accueillir les patients pendant les travaux).
- **Point sur la notion de directives anticipées en psychiatrie** : aucune obligation réglementaire selon la direction des soins, le CPN serait ainsi pionnier et innovant... Non !!! Ici la commande émane de la Haute Autorité de Santé (HAS) l'exigeant comme critère (n° 1.1-14) pour la prochaine certification (véritable garante de la qualité des soins...). Attention au risque de confusion entre directives fin de vie et directives anticipées en psychiatrie ! **Il s'agit en fait de réaliser un plan de « prévention » des situations d'agitation psychomotrice, d'agressivité, de crise...** Pour coller à la demande de la HAS, un support numérique (« myGPS » développé par Psycom avec le soutien de l'Unafam et Santé Publique France) sera probablement déployé sur le CPN, salué par la communauté médicale. Restent à programmer l'information générale des soignants, définir les acteurs, leur formation et la temporalité (CMP, hospit', entrée ??).
- Seul projet présenté en ce début d'année, **l'unité de réhabilitation Bonvol, qui deviendrait l'Unité Sanitaire de Transition.** A moyen constant pour le personnel paramédical avec renforcement des filières socio-éducatives, mais avec seulement une demie journée par semaine de temps médical (psychiatre coordonnateur), les psychiatres « demandeurs » s'engagent à assurer le SAV (référence, ré-hospitalisation en cas de décompensation et/ou troubles du comportement). Le projet de financement médicosocial avait suscité l'inquiétude des médecins, alors que la notion de résident semblait constituer la pierre angulaire du projet... ironique quand on se replonge dans la justification des fermetures des unités Christian, United... ou toute unité accueillant des « patients inadéquats », entendez patients dépendant habituellement du médicosocial. Finalement comme tous les « projets » présentés par la Direction ces derniers mois, la seule véritable modification reste le temps de travail avec ici ... un passage en 12h du « nouveau » service.

Pour la CGT, le service public se doit de rester ambitieux et innovant.

Il doit assurer sa mission en proposant une offre à la hauteur des besoins de chaque individu sans avoir à « quémander » l'aide d'actionnaires.

Nous n'avons pas plus besoin de leur service que nous n'avons vocation à remplir leurs caisses.

L'hôpital public et par extension, la Sécurité Sociale ne sont pas les vaches à lait des appétits du capital !

Alors soignons, mais soignons humainement.

Ne nous fourvoyons pas dans les mirages numériques et remettons l'Homme au centre de nos préoccupations.

LA SANTÉ N'EST PAS UNE MARCHANDISE SOUMISE AUX LOIS DU MARCHÉ !

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 26 mars 2024

A l'ordre du jour :

Questions CGT :

- 1) **Demande d'ouverture de négociation et positionnement institutionnel autour de la semaine de 4 jours (pour les personnels administratifs, techniques et soignants) et de certains ASA (congés menstruels, ...)**
- 2) **Procédure de remplacement des personnels absents** : demande de précisions et d'aménagements sur les rôles et les priorités assignées à chaque échelon (avec la question centrale autour du pool de suppléance)
- 3) **Mesures pour consolider le parcours d'intégration des nouveaux professionnels sur le volet formation et notamment positionnement sur les formations posant problème** :
 - formation OMEGA ou formation désescalade (si cette dernière est retenue, quels moyens pour évaluer, remettre en concurrence, ... ? Période transitoire fixée ?)
 - formation RUD
- 4) **Apprentissage** : quelle est la ligne applicable au CPN en ce domaine ? Métiers, indemnisation, ... ?
- 5) **Télétravail** : demande de renégociation de l'accord local et bilan de la période écoulée
- 6) **QUALIOS** : demande de précisions sur le circuit de validation et de vérification des documents mis en ligne et « mis à jour », amélioration du moteur de recherche, ...
- 7) **Politique de recrutement du CPN** : clarification sur la diffusion (ou pas) des avis de vacances de poste, problématique de profils de poste inexacts ou imprécis, possibilité de moderniser notre démarche en se faisant accompagner par un bureau de conseil ?, ...
- 8) **Mise au point sur les tenues professionnelles** (blouse et/ou tunique)
- 9) **Omniprésence de la MNH dans les manifestations au CPN** : explication ? quelle démarche pour associer d'autres acteurs mutualistes et éviter tout favoritisme ?

Le compte-rendu du CSE du 26 mars 2024 sera distribué comme habituellement dans la semaine qui suit la séance et mis en ligne sur notre 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 instance 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, au programme d'actions, ...

Séance du 12 mars 2024**A l'ordre du jour :**Questions CGT :

- 1) **présentation du PAPRI Pact** (article 54 du décret du 3 décembre 2021),
- 2) **présentation du rapport du médecin du travail et de l'activité du service santé au travail** (article 55 du décret du 3 décembre 2021),
- 3) **actions mises en œuvre par l'établissement pour informer, sensibiliser et prévenir des risques de harcèlement sexuel ou agissements sexistes,**
- 4) **risque chimique (relance) :** quelle procédure suivre en cas de suspicion ou d'intoxication / exposition à un agent chimique (qui au CPN centralise les fiches de données de sécurité et est à même de renseigner les secours, le centre anti-poison, ...) ?
- 5) **quelle démarche institutionnelle est mise en place en termes d'analyse de l'accidentologie et de prévention des risques professionnels au regard du nombre d'ENNOV pour violence, des accidents de travail déclarés, ... ?**
- 6) **demande de rappel de l'obligation d'affichage et de mise à jour complète de la liste des représentants des personnels à la F3SCT**

A l'initiative des autres organisations syndicales et de la Direction :

- *bionettoyage*
- *prévention des risques psychosociaux, bilan et accompagnement extérieur*
- *point travaux sur certaines unités*
- *Plan Blanc*
- *suivi accident du travail à la voirie environnement*
- *quel bilan pour les unités travaillant en 12h ?*
- *Audit externe sur l'UPPA*

Le compte-rendu CGT de la F3SCT du 12 mars 2024 sera distribué comme habituellement dans la semaine qui suit la séance et mis en ligne sur notre 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



Réunion DRH sur LDG / ASA

**La CGT obtient certains compléments
aux Lignes Directrices de Gestion
(règles avancement / promo / attractivité ...)** :

La DRH informe que les **nouvelles règles de l'entretien évaluation** s'appliqueront enfin au CPN avec comme conséquences, le maintien du seul entretien de formation en 2024 et un entretien évaluation début 2025 pour l'année 2024 (groupe de travail à mettre en place sur les critères, utilisation de Gesform, ...)

Concernant **la prime et l'avancement au mérite**, il semble se confirmer que cela se mettra en place comme dans la territoriale avec au départ, seulement 4 catégories (Adjoint des Cadres Hospitaliers, Attachés, cadres de santé et ingénieurs)

Avancements de grade :

- La DRH s'engage à recaler les avancements de grade de cette année au cours du 1^{er} trimestre 2024, mais la Direction ne veut pas s'engager au-delà,
- si égalité entre 2 agents, ils seront départagés par l'âge (le plus âgé passe en 1er),
- nomination systématique au titre de la 3^{ème} année d'inscription au tableau d'avancement.

Politique de recrutement et de mobilité :

- Gestion des CDD : **pour les métiers sous tension comme infirmier, limitation à 4 mois maxi en CDD et ensuite mise en stage** (comme au CHRU)
- **Créer une bourse d'emploi** : dispositif mis en place au CHRU de Nancy pour permettre à chaque professionnel d'avoir une vision globale des postes vacants et ouverts à mobilité dans un espace centralisé = **la DRH est d'accord d'étudier ce point pour l'instant sur QUALIOS dans l'attente ces prochaines années d'un nouvel intranet**
- **Grille d'évaluation transmise systématiquement à l'agent lors d'un entretien de mobilité interne**

La CGT négocie de nouvelles Autorisations Spéciales d'Absence :

Congés menstruels / endométriose : possibilité d'octroyer jusqu'à 2 jours par mois (exemple de ce qui a été mis en place dans certaines entreprises et au sein des mairies de St Ouen et de Bagnolet) = **Ok pour la DRH mais à étudier en lien avec Mme ROTH**

Dons de jours de RTT :

- créer un système de cagnotte avec un nombre de jours octroyés par la Direction par seuil de jours donnés par les collègues (exemple : pour 1 jour donné par les agents, la Direction du CPN donne 1 jour supplémentaire)
- mettre en place une réelle transparence concernant le nombre de jours épargnés et restants après utilisation + instaurer le report systématique du solde sur les années suivantes

la Direction rajoutera des précisions : 90 jours maxi par année civile, point cagnotte et report des jours non-pris / pour le reste, le DRH renvoie vers Mme ROTH sans marquer d'opposition sur nos propositions

Médailles du travail : octroi d'une journée de repos aux médaillé(s), le jour de la cérémonie des vœux et de remise des médailles = **DRH pas opposée**

Examens et concours : 1 journée d'absence pour préparer la veille du concours ou la semaine d'avant ainsi que le jour du concours = **La DRH reconnaît un oubli à rectifier dans QUALIOS**

Concernant les ASA pour évènement familial, rajouter dans les bénéficiaires les personnes vivant en concubinage (hors PACS) = pas d'opposition pour la DRH mais sur la base d'un justificatif.

EF

Alerte service mandataire judiciaire

En début d'année 2023, le service mandataire du CPN a été confronté à une montée de violences, de menaces et d'agressions physiques.

Ce service a interpellé sa hiérarchie et l'ARS qui ont accepté (difficilement) de mettre en place des mesures pour tenter de réduire le risque d'agression en limitant l'accès des locaux au public.

En août 2023, une recrudescence des ENNOV sur ces problématiques a conduit la CGT à rencontrer l'équipe et à alerter notre directrice d'établissement qui est garante de la santé physique et psychique de ses agents et qui doit tout mettre en œuvre pour identifier, évaluer et limiter les risques professionnels et psycho-sociaux.

Une alerte en F3SCT (ex-CHSCT) a également été faite par votre syndicat CGT.

La Direction s'est donc (péniblement) rendue sur place le 5 décembre 2023, avec les représentants du personnel CGT et a pu constater les difficultés et entendre les collègues en grande difficulté.

En février 2024, après plusieurs relances de notre part, nous avons enfin obtenu du concret.

Une réunion a acté de nouveaux travaux et des mesures garantissant (enfin) la sécurité des agents. Une réflexion institutionnelle va également être menée quant à une relocalisation plus pertinente et sécurisante du service mandataire judiciaire.

La CGT restera vigilante et suivra de près ce dossier afin de s'assurer que ces engagements soient tenus.

La CGT vous rappelle l'importance de vos remontées de terrains pour nous permettre de vous accompagner au mieux dans vos difficultés et tenter d'améliorer vos conditions de travail.

VJ / SB



**Un problème au boulot, un accident ou un risque pour votre sécurité ou votre santé ?
N'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel siégeant à la F3SCT :**



Emmanuel FLACHAT - tél 06-10-70-41-48
 Stephan JACQUOT - tél 03-83-92-84-81
 Sylvain BELUCHE - tél 03-83-92-51-76
 Virginie TOUNKARA - poste 51-93
 Vanessa JUPPONT - tél 03-83-92-67-25
 Olivia MILLOT - poste 51-93
 Christopher SCHMIT - tél 03-83-92-51-32
 Caroline HISLER - poste 51-93

Empoisonnement (suites)

Voilà un peu plus d'un an que notre collègue et camarade s'est faite empoisonner sur son lieu de travail au CMP de Saint Nicolas de Port (benzodiazépines dans son repas de midi) Un an est passé pour ... déboucher sur un classement sans suite de sa plainte faute d'avoir pu identifier l'auteur !

La plainte de la CGT pour tentative d'homicide et mise en danger de la vie d'autrui est quant à elle toujours en cours et nous avons ressollicité le procureur en décembre 2023 car nous sommes toujours dans l'attente d'une audition.

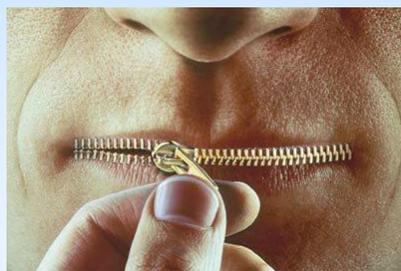
Depuis un an, la CGT a essayé tant bien que mal à pousser pour que la Direction se mobilise sur la situation de notre collègue :

- Nous sommes allés rencontrer l'inspection du travail,
- Nous avons porté plainte auprès du Procureur de la République,
- Nous avons relancé à chaque instance les différents directeurs et l'ancienne directrice de site pour que cet empoisonnement soit pris en compte à la hauteur de la gravité des faits,
- Nous avons participé à « l'enquête/cellule d'alerte » et fait entendre notre profond désaccord face aux mesures mises en place par la Direction (uniquement frigos sécurisés et caméras) alors que nous demandions à ce que ce nouveau risque soit appréhendé et que des mesures d'information et de prévention soient prises pour l'ensemble des services,
- Nous avons plusieurs fois contacté le service juridique de l'établissement pour savoir quelle démarche avait été faite par l'établissement et face au silence de ce dernier, communiqué un tract à l'ensemble du personnel du CPN pour expliquer la gravité des faits.
- Un lien a été fait avec l'Est républicain pour qu'un article paraisse en février 2023.
- Nous avons également interpellé la nouvelle Directrice, Mme ROTH, à son arrivée en août 2023 pour dénoncer l'inertie de notre Direction. Face à notre obstination et notre insistance, un RDV a pu se mettre en place (**le 13 février 2024 !!!**) avec notre collègue, la DRH, le service juridique et nous. Cette entrevue n'a fait que confirmer la gestion catastrophique par notre Direction de ce dossier et témoigner de la non considération de ce qui est arrivé à notre collègue. La protection fonctionnelle* n'avait jamais été mis en place, nous apprendrons même que la plainte déposée par la Direction n'est en fait qu'un courrier au Procureur et qu'ils sont dans l'incapacité de nous dire ce qu'il en est de ce signalement !!! Notre collègue a pu signaler également des erreurs de courriers qui lui ont été adressés et déploré de n'avoir eu aucun contact du service de santé au travail depuis 1 an ! Pour la CGT, notre Direction a traité cet accident grave comme un non-événement !!!
- Nous avons recontacté la presse pour qu'un article paraisse le 14 février 2024 : pas question de faire silence et que cette affaire soit enterrée !!!

Seule note positive plus d'un an après cette tentative d'homicide contre une soignante :

Notre interpellation auprès de notre Mme ROTH aura permis de mettre en place la protection fonctionnelle et de manière rétroactive (ce qui permettra au moins à notre camarade de n'avoir aucun honoraire d'avocats à payer de sa poche !)

Notre directrice a aussi demandé à la médecine du travail et au service juridique d'accompagner la victime de manière plus « soutenante » et s'est engagée à se renseigner pour savoir ce qu'il en est du signalement fait par notre Direction au Procureur.



Article Est Républicain
Page 1 et page 2



(*lire notre article sur la protection fonctionnelle en page 21)

Accidents de travail et méthodologie

Depuis plusieurs années, la CGT du CPN demande à pouvoir travailler et analyser l'accidentologie au travail (prérogatives de la F3SCT : registre, cellule d'analyse, enquêtes) et simplifier la déclaration (accès procédure, feuilles de soins).

Quel que soit l'interlocuteur, les demandes n'ont jamais pu aboutir jusqu'à l'arrivée de Mme Roth qui semblait ne pas comprendre l'absence de tels dispositifs pour un établissement public comme le nôtre !

En droit privé, l'employeur doit tenir à jour un registre des accidents bénins et déclarer tout accident du travail aux organismes compétents (CPAM/CARSAT).

En droit public, l'agent est assuré par... l'administration elle-même, juge et partie donc pour l'employeur le plus exemplaire de France.

Que retenir de cette réunion du 16 janvier 2024 ?

Si quelques phrases ou mots vont être actualisés sur la procédure de déclaration disponible sur Qualios, **notre priorité demeurerait dans un accès simplifié et plus rapide pour les feuilles de soins. En effet, si la déclaration et le certificat Cerfa à remplir par le docteur sont dorénavant plus accessibles (grâce à l'obstination de la CGT), ce n'est pas pareil en cas d'examen complémentaire (imagerie, soins kiné, dentaires, pharmacie...) dont les feuilles de soins sont à demander après validation par la DRH de l'accident de travail.** Il faut donc que l'agent soit disponible et revienne sur site. L'envoi par mail des feuilles reste possible mais se heurte à la possibilité technique de l'agent de recevoir et imprimer les feuilles de chez lui.

Le service absentéisme va enfin créer et tenir à jour un registre des accidents de travail avec accès pour les représentants F3SCT. Léger bémol, le responsable DRH refuse d'y intégrer les « pré déclarations ».

Petit rappel règlementaire, l'administration ne peut refuser une déclaration d'accident de travail (accident de service en droit public). Seule possibilité pour l'employeur, le contester ... or si les motifs physiques sont difficilement contestables, les déclarations pour un préjudice psychique seront systématiquement soumises à expertise (synonyme de contestation en novlangue libérale). Il faudra négocier ardemment pour obtenir la communication de ces déclarations avec la mention en attente d'expertise.

Enfin, la CGT demande la création d'une cellule d'analyse des accidents de travail, à savoir l'analyse du contexte et des organisations de travail susceptibles d'expliquer l'accident ou le presque accident (méthodologie de l'arbre des causes, sans recherche de faute individuelle) avec comme objectif évident d'éviter la reproduction du même type d'accident, améliorant de fait les conditions de travail et limitant l'absentéisme. En gros, bénéfique pour tout le monde ...!!! Le responsable DRH refusera catégoriquement sous prétexte que ce n'est pas le but de la réunion.

Pour la CGT du CPN, si le DRH accepte de lâcher quelques améliorations, il ne montre toujours aucune volonté d'améliorer les conditions de travail limitant l'articulation direction/service de santé au travail/ F3SCT

SJ / SB



N.B. : cette réunion attendue de longue date a tardé et a eu lieu alors que le DRH avait annoncé son départ de l'établissement pour la mi-février 2024 ...

La CGT ne manquera donc pas de revenir à la charge avec le ou la nouvelle DRH.

Dématérialisation, ok mais écolo, non !

L'application **My People Doc** se met enfin en place dans notre hôpital.

Après plusieurs années de relance de la CGT pour amorcer enfin la **dématérialisation des documents administratifs**, une 1ère étape voit donc enfin le jour avec les bulletins de paie.

Un début par rapport à nos attentes puisque nous demandions que l'ensemble des documents administratifs comme les décisions d'avancement, les attestations de formation, ..., puissent être mis à disposition des agents dans cet espace individuel sécurisé. Il y a donc encore à faire ...

Par contre, la dernière plaquette de com ' de la DRH sur le côté écolo nous laisse perplexes.

Rappelons que le numérique génère d'énormes dépenses d'énergie pour le stockage sur des serveurs informatiques. Ne tombons pas dans le greenwashing non plus !

Alerte pédopsy

Suite à l'alerte lancée par la CGT sur le manque de moyens pour la pédopsychiatrie (cf nos réseaux sociaux), nous avons pu modestement réussir à braquer les projecteurs sur cette problématique :

- **intervention à la radio et article dans l'Est Républicain,**
- **débats initiés au Conseil Départemental par la Présidente Chaynesse KHIROUNI qui s'est saisie de notre courrier pour exiger de l'Etat des moyens supplémentaires,**
- **rendez-vous obtenu avec la déléguée territoriale adjointe de l'Agence Régionale de Santé.**

Le CPN, mon partenaire minceur

Après le très fréquenté parcours de santé, le local bien-être et on en passe, la Direction du CPN ne va pas être peu fière de vous annoncer que **le Conseil Régional vient de lui octroyer une subvention de 100 000 € pour un city stade et une salle de fitness !!!**

Quoi de mieux après une journée de travail peu fatigante de pouvoir continuer à profiter sur votre lieu de travail d'infrastructures sportives et récréatives.

Avec un peu d'imagination, on se croirait presque dans une start up de la Silicon Valley !

Et n'oubliez pas vos gourdes CPN ...pour bien vous hydrater.

Dans peu de temps, vous aurez peut-être même droit en cadeaux à des t-shirt CPN ou à un justaucorps en lycra très seyant aux couleurs de l'établissement.

Vive l'esprit « corporate », la qualité de vivre au travail et le happy management ! Et souriez !

Semaine de 4 jours

Parce que d'autres rythmes de travail sont possibles et que la CGT ne se contentera pas des discours politiques sur la semaine de 4 jours, nous sommes passés à la vitesse supérieure.

Nos multiples demandes en instance se sont maintenant matérialisées en un courrier officiel de demande d'ouverture de négociations en vue d'un accord local comme nous le permet aujourd'hui la loi de transformation de la Fonction Publique.

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 ?

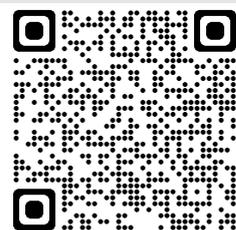
ON EST LA CGT !



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