

La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 76 - 2ème trimestre 2025



Actualités

- 04. Joyeux anniversaires !
- 05 et 06. Pour des vacances heureuses
- 07. Risque de surchauffe
- 08. Il y a politique et politique
- 09. Mesures pour la santé mentale
- 10. Mauvaises idées
- 11. Une TVA bien peu sociale
- 12. Travail assassin
- 13. Dignité
- 14. La loi c'est la loi
- 15. RTT
- 16. Un appel d'offres « orienté » ?
- 17. Addict or not ...
- 18. L'actu CGT CPN en images

Nous rejoindre

- 19 et 20. Formulaires de contact et de droit à l'info

Vos droits

- 21 et 22. Retraite / Entretien / Justice / Saisie ...

Cette page est la vôtre

- 23. Médailles (suite)

Coin des instances et réunions

- 24. Commission Médicale d'Etablissement
- 25. Comité Social d'Etablissement du 17 juin
- 26. F3SCT du 10 juin

Dernières brèves

- 27. Harcèlements / retraite / personnes âgées

Chers lectrices, chers lecteurs,

La CGT du CPN vous propose cette nouvelle édition de notre gazette et espère que sa lecture vous accompagnera sur une partie de vos congés d'été.

Nous vous avons compilé dans un article quelques liens utiles pour vos congés estivaux, que nous espérons le plus reposant possible pour chaque agent de notre hôpital.

Nous ne sommes pas dupes sur le fait que comme chaque année, le CPN va traverser des « turbulences » et que certaines entorses à vos droits au repos pourraient s'exercer ... sous couvert de la nécessaire continuité des soins (ou pas).

Sachez en tous cas que la CGT du CPN se tient disponible pour vous accompagner tout au long de ces mois de juillet - août (n'hésitez pas à nous contacter)

Ce 76ème numéro revient également sur l'actualité nationale et locale, nos propositions et comptes-rendus, vous propose des liens vers du contenu sur internet (QR Code) ... le tout pour apporter un éclairage complémentaire à la communication institutionnelle.

A chacun ensuite, en toute connaissance de cause, de se forger sa propre opinion et pourquoi pas, de venir grossir les rangs de notre syndicat et aider dans les luttes pour une psychiatrie plus humaniste dotée de tous les moyens humains et financiers nécessaires.

Cette année, la CGT fêtera ses 130 ans.

La Sécurité Sociale, quant à elle, aura 80 ans.

Loin de simples dates symboliques, nous y voyons pour notre part une importance toute particulière dans le contexte politique que nous traversons et au vu des menaces qui planent sur notre système de protection sociale unique tant envié dans le monde entier !

La rentrée sociale s'annonce encore bien chargée (discussions pour le projet de loi de Financement de la Sécurité Sociale 2026, menaces sur les retraites, projet de loi psychiatrie, réforme de la fonction publique, négociations salariales, ...) mais la CGT sera présente aux divers rendez-vous. Vous pouvez en être certains.

En attendant, nous vous souhaitons à toutes et à tous de bonnes vacances ... et une bonne lecture !

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Jacques BRIMONT et Stéphan 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

130 ans de la CGT



Cette année, la CGT fêtera ses 130 ans !!!

Créée au congrès de Limoges en septembre 1895, la CGT n'aura eu de cesse de marquer l'histoire sociale française dans son rôle pour transformer la société, mettre en place les luttes nécessaires et contribuer ainsi aux avancées obtenues par les travailleurs (congrés payés, réduction du temps de travail, Sécurité Sociale, services publics, ...)

Quelques initiatives et dates pour la commémoration de ces 130 années passées aux côtés de toutes les travailleuses et travailleurs, mais aussi des retraité(e)s, des privé(e)s d'emploi, ... :

- ⇒ sortie du livre « **la CGT : 130 ans de luttes, les militant-e-s héro-ine-s anonymes** »,
- ⇒ **13 juin : fête des 130 ans** sur le parvis de la mairie de Montreuil précédée d'une initiative Jeunes CGT et d'une rencontre des Secrétaires généraux de syndicats,
- ⇒ diffusion de **vidéos de luttes locales à l'occasion du Tour de France** cycliste,
- ⇒ à l'**automne 2025**, la sortie d'un **album de chants de luttes**,
- ⇒ Ouverture des bourses du travail et autres locaux syndicaux lors des journées du patrimoine,
- ⇒ **2 octobre 2025** : colloque sur les **80 ans de la Sécurité Sociale** à Montreuil, ...

80 ans de la Sécurité Sociale

En 2025, nous célébrerons également les 80 ans de la Sécurité Sociale (créée par les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945).

La Sécurité Sociale, aujourd'hui gravement menacée par les attaques du patronat et du gouvernement est encore un conquies social de la CGT, mis en place notamment par l'action du Ministre Ambroise CROIZAT.

« L'ambition est d'assurer le bien-être de tous, de la naissance à la mort. De faire enfin de la vie autre chose qu'une charge ou un calvaire... Ce que la Sécurité Sociale donne aux travailleurs et à leur famille ne résulte pas de la compassion ou de la charité, elle est un droit profond de la nature humaine. Elle sera, nous en sommes sûrs, d'une portée considérable à long terme ».



Ambroise Croizat
(1901 - 1951)
Metallurgiste CGT
Ministre Communiste du
Travail et de la Sécurité
Sociale (1945 - 1947)

Pour vos vacances ...

Comme chaque année, la CGT vous rappelle **quelques infos pour que vos congés d'été vous soient le plus profitable possible !**

Point sur la réglementation :



Chaque agent bénéficie **au minimum de 3 semaines de congés annuels consécutifs durant la période d'été (semaine du 21 juin à semaine du 21 septembre), sauf contrainte impérative de fonctionnement du service.** Les agents chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés.

La durée de l'absence du service au titre du congé annuel **ne peut excéder 31 jours consécutifs**, sauf pour cause de congé bonifié. La durée des congés annuels est calculée du premier au dernier jour, déduction faite des repos hebdomadaires et des jours fériés.

Et si ça coince ? On vous rappelle sur vos Repos, RTT ou Congés ?

Un agent en repos, congés ou RTT n'est pas sous les ordres de son employeur. Donc, il ne peut être sanctionné s'il refuse de revenir travailler pendant un repos ou un congé annuel régulièrement accordé (Cour Administrative d'Appel n° 96PZ02305 du 01/12/98).

On veut bouger votre planning ?

La réglementation prévoit qu'il soit **porté à la connaissance de chaque agent, 15 jours au moins avant son application** et qu'en cas de rectification cela donne lieu à une **information immédiate des agents concernés.** Certes, au nom de la « nécessité » de service, le tableau de service peut bouger, mais dans le respect strict des garanties suivantes :

- ⇒ La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder 44 heures maximum ou 48 (heures supplémentaires) comprises pendant une période de 7 jours.
- ⇒ L'agent bénéficie d'un repos quotidien de 12 heures consécutives minimum et d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives minimum.
- ⇒ Le nombre de jours de repos est fixé à 4 jours pour 2 semaines, dont 2 au moins doivent être consécutifs et comprendre un dimanche.



**Si ces règles ne sont pas respectées,
votre cadre et la direction se mettent dans
l'illégalité,**

PRÉVENEZ VOTRE SYNDICAT CGT !

Rappel des prestations et aides auxquelles vous pouvez prétendre :



Avec le CGOS

(Nous vous invitons à retrouver sur notre site internet le livret complet 2025)

Les QR Code ci-dessous vous renverront sur le site internet du CGOS aux pages dédiées aux prestations (explications, formulaires en ligne)

Chèques vacances

(participation du CGOS allant de 60 à 230 €)



Aide à vos vacances

(prise en charge d'une partie des frais de vos locations, campings, billets d'avion, ... allant de 50 à 220 €)

Aides pour les colos et centres aérés

(de 50 à 220 € par an)



Avec la SNCF

Le billet annuel employeur



Un voyage de prévu cette année ? Vous décidez de prendre le train ?

Sachez que le CPN peut prendre en charge au minimum 25 % de votre billet aller-retour sous certaines conditions (cf liens en flashant le QR Code)

*Toute l'équipe syndicale de la CGT du CPN vous souhaite de passer de bonnes vacances estivales.
Ressourcez-vous et reprenez des forces car la rentrée va nous demander de nous mobiliser encore plus pour contrecarrer les mauvais coups du gouvernement (Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2026, stratégie interministérielle pour la psychiatrie, négociations salariales dans la fonction publique, ...)*

*Pour celles et eux qui seront en poste pour assurer la continuité des soins, la CGT maintiendra dans la mesure du possible ses permanences au local les mardis et les vendredis.
N'hésitez pas à passer nous rencontrer et/ou à appeler au 51-93*



Un été où cela risque de chauffer

L'été est là : le soleil, les barbecues, les baignades, la pétanque... les vacances, quoi !
 Cette période est pour la plupart des travailleurs le moment le plus attendu de l'année. C'est pour ça qu'on trime en début d'année et c'est ce qui fait tenir pendant les froides journées d'hiver !!!

Pour les soignants, l'ambivalence est toujours de rigueur en cette période : réjouissance, repos, récupération d'un côté, période de tension tant redoutée de l'autre.

En effet, entre les agents en congés et l'absentéisme traditionnel, les plannings s'alourdissent (dépassement des 44h hebdo, weekends consécutifs travaillés, effectifs de grève). Et comme si ce n'était pas suffisant, les fortes chaleurs génèrent une augmentation de la souffrance psychique comme le révèle une étude publiée en 2022 dans la revue de référence JAMA Psychiatry : *« les urgences en termes de santé mentale sont plus graves lorsqu'il fait chaud. Les urgences psychiatriques voient arriver davantage de patients pour des problèmes d'anxiété, des troubles de l'humeur et des utilisations de substance lors de la période estivale. »* Bref tous les indicateurs sont au rouge.

L'anticipation de cette période, c'est un combat de la CGT depuis de nombreuses années !!! Innovons en offrant pour une fois, en cette année 2025, la parole aux acteurs du soin qui sont à n'en pas douter les mieux placés pour organiser leur labeur.

Hummm non...

Comme à chaque fois à la rentrée, la CGT doit mettre un point à l'ordre du jour des instances pour espérer un pseudo retour sur le désastre estival. Etat des lieux qui permettrait un travail préparatoire pour l'été (et même les fêtes de fin d'année).

A force d'obstination, la directrice générale avait accepté en octobre 2024 de convier les organisations syndicales à un travail en amont. Dans les faits, la réunion a été lancée fin mai 2025 alors que tout avait déjà été initié (bouclé ?) par le Directoire (directrice, président de CME, chefs de pôles et président de la CSIRMT pour les paramédicaux...).

A l'intérieur même de l'hôpital, l'équité n'est pas la norme. Alors qui de mieux que les privilégiés pour décider comment les prolos vont, au détriment de leur santé, assurer la continuité des soins ?

Utopiquement peut-être, nous attendions un travail sérieux. Une première réunion en début d'année afin de définir les ratios d'absence, organiser les remplacements, création d'astreintes volontaires, forfaitisation d'heures supplémentaires... Il n'en sera rien !!!

Mais pour honorer l'engagement pris par la patronne, une réunion aura donc eu lieu le 23 mai... avec documents envoyés la veille (chefs de services et services pas à jour, pas d'effectifs cibles, pas de ratio...) : pas sérieux pour la CGT !

Brève fut donc la présence de la CGT à cet ersatz de groupe de travail réunissant une belle représentation de l'éminence grise de la filière soignante. Départ prématuré après explication de notre mécontentement.

Pour la CGT, nous ne nous lancerons pas dans des prévisions météo mais craignons malheureusement un été calamiteux.

Nous serons donc tout naturellement disponibles pour alerter la Direction des conditions de travail dégradées tout au long de cet été 2025, rappeler l'obligation de protection des agents mais aussi organiser les collègues dans toutes formes de luttes qu'ils souhaiteraient engager ... !

Ne nous laissons plus faire, rejoignez-nous et ensemble, faisons en sorte que l'été redevienne une saison vraiment récupératrice pour les travailleurs !

SJ



Parlons « politique »

On reproche souvent à la CGT d'être un peu trop « orientée politiquement » tandis que certains « concurrents » se targuent, eux, d'être libres, indépendants et apolitiques ...!?

A chacun ses convictions mais **oui, la CGT assume de faire irruption dans le domaine du politique en jouant son rôle de syndicat porteur d'exigences et de revendications fortes pour transformer la société actuelle.**



Que signifie « ne pas faire de politique » alors que tout ce qui préside à l'essence même de notre métier relève du champ politique à commencer par le budget de la Sécurité Sociale discuté annuellement ? Comment peut-on aujourd'hui aborder sa fonction de soignant ou d'agent de l'Hôpital Public sans un minimum de conscience politique et sans considérer avec la plus grande attention tous les enjeux de transformation sociale ?

Serions-nous condamnés à être de simples exécutants ?

Répondre à des protocoles et modes opératoires standardisés sans en questionner le sens, accepter les restrictions budgétaires, les fermetures de lits et de structures sans broncher, considérer qu'on est juste là pour « faire son taf » sans état d'âme ni illusion, ... voilà bien tout ce que combat la CGT !

Pour une partie de l'équipe syndicale, qui compte 20 ans de mandat, nous avons vu les choses empirer dans notre hôpital. On ne compte plus le nombre de collègues épuisés dont certains ont même quitté le CPN évoquant la perte de sens majeure dans le métier qu'ils avaient choisi et conceptualisé ... ! Quel gigantesque gâchis ...

Pour notre organisation syndicale, il faut s'indigner, revendiquer pour reconquérir notre travail, y remettre tout le sens nécessaire à la qualité des prises en charge de nos patients ! L'indignation est le premier pas vers l'engagement.

Le travail, qui plus est en psychiatrie, se doit d'être émancipé et émancipateur. Dans un souci éthique permanent, il doit interroger, déranger, bousculer, ...

Certes, s'engager contre le courant dominant, se positionner contre telle ou telle pratique dans un service du CPN ou émettre une proposition alternative n'est pas toujours facile ... Cet effort a parfois un coût, c'est vrai, mais si au moins en rentrant chez soi, on peut ressentir autre chose que du dégoût ou du dépit en attendant le lendemain et la même routine, c'est déjà un grand pas !



C'est justement tout l'engagement et le parcours militant que nous avons choisi.



Vous informer, échanger sur nos pratiques et sur ce qui pourrait être amélioré (localement en négociant au sein des instances de l'établissement mais aussi nationalement en pesant sur les choix politiques, les votes à l'Assemblée Nationale, ...), construire ensemble d'autres perspectives, ...!!!

Nous ne baisserons pas les bras et comptons alimenter les gouttes qui feront un jour déborder le vase !

Pas de fatalisme, pas d'instrumentalisation dans notre mandat de représentant des personnels, ni de reniement de ce qui fait la force de la CGT depuis 130 ans !

Menons le combat, ensemble nous sommes plus forts !

EF

Mesures d'urgence pour améliorer la santé mentale ...



Face à la montée de la souffrance des Français, une centaine de députés se sont rassemblés pour rédiger une proposition de loi, d'initiative transpartisane.

Sauvés ! Tous ceux qui sont en souffrance vont enfin pouvoir accéder à des soins, être pris en charge dans des délais raisonnables, avec des soignants en nombre suffisant pour les accueillir, dans un climat respectueux et empreint d'humanité.

Alors, **pleins de curiosité, et soulagés, nous entamons la lecture de cette proposition de loi, fébriles et impatients de découvrir le sursaut opéré par nos députés face à la situation catastrophique que la CGT ne cesse de dénoncer.**

Mais le temps des réjouissances n'est que de courte durée, il fait rapidement place à la colère et la révolte :

- Le premier point prévoit de **renforcer la formation aux Premiers Secours en Santé Mentale, et former les personnes âgées de 11 à 18 ans (en 3 fois 70 mn)**. Les adolescents et préadolescents seront donc chargés d'écouter leurs camarades d'école, détecter et évaluer leur souffrance et les orienter. *A la CGT, on aurait davantage pensé à développer l'accès à des adultes compétents, former le personnel scolaire (après renfort des effectifs), créer des postes de psychologues, assistants sociaux, infirmiers et médecins scolaires. Bref, une société où les adultes prennent soin de la jeunesse plutôt que renforcer les angoisses déjà bien trop présentes chez eux. Question subsidiaire, après évaluation il s'agit d'orienter. Où ??? Comment ces jeunes secouristes en santé mentale vont supporter de ne pas trouver d'adresse pour orienter ? Nous, soignants, savons l'usure provoquée par l'impossibilité d'apporter des soins à ceux qui en ont besoin, mais nos députés peuvent nous soulager, en faisant porter cette charge aux plus jeunes. Merci !*
- 2° point : **développer les équipes mobiles d'intervention et de crise**. Ce sont les ARS qui vont se réjouir ! On y est, c'est « l'aller vers », dernier slogan en vogue dans ces milieux technocratiques. Mais à la CGT, nous sommes peut-être trop prêts du sol, nous pensons que ces dispositifs ne sont efficaces qu'en complémentarité avec des lieux de soins un peu plus traditionnels, un peu moins « aller-vers », juste « être là ». Bref, encore une fois, nous attendions de l'humain, disponible, pas chronométré, pas technicisé, prêt à rencontrer l'autre dans sa complexité, sans protocole qui rend sourd.
- Nos chers députés proposent de **développer les urgences psychiatriques privées**. Une croyance à développer : le privé accueillera et prodiguera des soins à tous ceux qui en ont besoin. Vraiment ? Tous ceux qui en ont besoin bénéficieront d'une chambre individuelle, avec toute l'hôtellerie accordée aux personnes à forte mutuelle ?
- Pour finir, cette proposition s'inquiète de notre santé. Il s'agit ici de **répondre à la dégradation de l'état de santé mentale des travailleuses et travailleurs, en inscrivant ce point au cœur du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels**. Alors quand vous serez désignés référents DUERP dans votre service, pensez-y ! développez la culture « santé mentale » !

Pour la CGT, ce texte est complètement creux, encore du vide pour masquer le manque abyssal de moyens, la dégradation de notre système de soins. C'est pourquoi nous nous ferons entendre d'une manière ou d'une autre ...

VT

*Retrouvez sur le site de l'Assemblée Nationale
la proposition de loi et le nom des signataires
en flashant le QR Code ci-contre.*



Un Président autocentré / un 1er Ministre à la peine

Sans surprise, notre cher Président nous a fait du MACRON sur TF1 le 13 mai dernier. De l'autosatisfaction, de la culpabilisation et peu d'annonces !

A retenir :



- ⇒ Il assume son bilan et toutes ses réformes jugées « efficaces »,
- ⇒ Il refuse l'idée de référendum sur la réforme des retraites,
- ⇒ Il souhaite qu'on aille plus loin dans la réforme de la fonction publique et n'a « pas de tabou sur la question de l'emploi à vie des fonctionnaires »,
- ⇒ il pense que face à « l'anxiété de la jeunesse », on ne « recrute pas assez de psychiatres » et qu'on doit « renforcer les liens entre les psychologues en ville et la psychiatrie à l'hôpital »,
- ⇒ Il souhaite « une réforme du financement de notre modèle social » qui « repose beaucoup trop sur le travail » !

Pendant ce temps, le 1er Ministre François BAYROU et son gouvernement multiplient les annonces et préparent les esprits aux coups durs qui se profilent : « les caisses sont vides, il faut faire au moins 40 milliards d'économies »

Morceaux choisis :

- ⇒ Amélie de MONTCHALIN qui évoque une possible augmentation de la TVA pour financer notre modèle social (cf notre article en page 11) ou encore plaide le 10 juin dernier pour la réduction du nombre de fonctionnaires avec en contrepartie la « promesse » d'une revalorisation des salaires de ceux qui resteront en poste ...
- ⇒ Un allongement de l'âge de départ en retraite comme le préconise le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (65 ans et demi voire 66 ans et demi !!!) et des pistes défendues par le patronat d'introduire un système par capitalisation (assurances privées),
- ⇒ Le Ministre de la Santé, Yannick NEUDER, qui propose de ne plus indemniser à 100% les affections longue durée !,
- ⇒ Une stratégie interministérielle pour la santé mentale, dévoilée le 11 juin, sans moyens financiers dédiés mais avec son lot de mesures creuses comme : un site internet www.santementale.gouv.fr ; une campagne de pub et de communication pour « déstigmatiser » ; former et recruter davantage de psychiatres, d'Infirmiers en Pratique Avancée (IPA) et de pairs aidants ; doubler le nombre de psychologues sur le dispositif MonSoutienPsy ; mettre plus de moyens dans le repérage précoce (formations notamment dans l'Education Nationale) ; augmenter le nombre de SAS psy ; ouvrir des créneaux sans RDV en CMP, ...
- ⇒ Resserrer les dépenses dans le cadre de l'exercice budgétaire 2024 (pour éviter d'alourdir le déficit des hôpitaux estimé aujourd'hui à plus de 2 milliards d'euros !)
- ⇒ Geler le niveau des prestations sociales en 2026 ... et peut-être même le budget de la Sécurité Sociale,

En clair, pour la CGT, absolument rien qui viserait à requestionner le manque de recettes mais plutôt une démarche politicienne qui vise à culpabiliser, à réduire les dépenses (et donc l'offre publique de soins) tout en préparant l'arrivée du secteur marchand comme sauveur de notre système de protection sociale.

Les grands opérateurs privés (assurances, cliniques, ...) se frottent déjà les mains !!! Ils trouveront la CGT sur leur route !

EF



TVA sociale, l'escroquerie

La ministre chargée du Travail et de l'Emploi Astrid Panosyan-Bouvet a pointé sur TF1 le 5 juin dernier "une anomalie française" en relevant qu'en France, "65% de la protection sociale est financée par le travail. Cela nuit au recrutement, cela nuit au maintien de l'emploi et cela nuit également au pouvoir d'achat".

Son gouvernement introduit insidieusement l'idée qu'il faudrait instaurer un autre mode de financement sous la forme d'une TVA sociale.

La TVA sociale, qu'est-ce que c'est ?

Pour la CGT, il s'agit d'un impôt supplémentaire au service du patronat, et un détricotage de plus des fondements même de la Sécurité Sociale.

Une très mauvaise idée donc car :

- Cette TVA sociale vise à transférer vers les consommateurs ce que les patrons payaient auparavant sur la part patronale des cotisations sociales (sur votre fiche de paie)
- La TVA est payée par toutes et tous au même prix, quel que soit son niveau de rémunération,
- Elle va aggraver les inégalités et présente un risque avéré d'inflation
- Elle contribuera mathématiquement à une hausse des prix à la consommation
- Contrairement aux idées véhiculées, elle ne créera pas une hausse des salaires puisque rien n'obligera l'employeur à vous répercuter ce qu'il économisera par la réduction de sa « contribution patronale »
- Cette TVA sociale va fragiliser le système de protection solidaire qu'était la Sécurité Sociale jusqu'alors. Cela impliquera une baisse de vos remboursements et un transfert vers les complémentaires santé (dont le prix augmentera) et un manque de recettes évident pour le financement du budget de l'Hôpital Public.



Vous l'aurez compris, la CGT y est opposée.

Pour notre organisation syndicale, il existe d'autres solutions :

- ⇒ mettre à contribution plus largement les grandes entreprises du CAC 40,
- ⇒ Supprimer les exonérations de cotisations et autres cadeaux fiscaux aux grandes entreprises,
- ⇒ Lutter contre l'évasion fiscale,
- ⇒ Contrôler et conditionner le versement des aides publiques aux entreprises,
- ⇒ Revaloriser considérablement les salaires et les pensions de retraite, ...

EF

Quand le travail tue

Qui se préoccupe vraiment de la santé mentale des personnels de notre secteur ?

Depuis des années, la CGT bataille pour une véritable prise en compte de la pénibilité du travail. Si nous arrivons à ce que les charges physiques soient à peu près prises en compte (matériels ergonomiques, formation TMS / gestes et postures,... ou autres aides dans le cadre des CLACT financés à 50% par l'ARS), la réalité des Risques Psycho-Sociaux (RPS) qui déferlent dans nos services est encore plus difficile à appréhender.

Et pourtant, les derniers chiffres consolidés datant de 2021 sont effrayants :

- **1 566 maladies professionnelles relèvent de maladies psychiques, soit 9 % de plus qu'en 2020 (alors que l'agence de sécurité sanitaire évalue à 130 000 le nombre de cas qui devrait être reconnus pour dépression, anxiété généralisée et stress post traumatique dû au travail.**
- **10 662 affections psychiques prises en charge en Accident de Travail (9 300 en 2020)**

Concernant plus spécifiquement la santé mentale des professionnels de la santé, **le baromètre MNH dévoile un état des lieux « préoccupant » :**

- **29 % d'entre eux estiment ainsi que leur santé mentale est « mauvaise » ou « médiocre ». Soit le double de la moyenne nationale.**
- **57 % des professionnels de santé sont affectés par un problème de santé mentale, et parmi eux 12 % en souffrent encore en ce moment et 28 % en souffrent ou en ont souffert au cours de l'année écoulée.**

D'après la Drees, les personnes travaillant à l'hôpital déclarent avoir besoin d'aide pour des difficultés psychologiques davantage que l'ensemble des salariés (26 % contre 19 %).

La plus grande fréquence de la dépression et de l'anxiété observée à l'hôpital par rapport à l'ensemble des personnes en emploi est à mettre en relation avec les conditions de travail de ce secteur : le personnel de l'hôpital est en effet exposé à un niveau élevé de RPS. **Les situations de tension au travail comportant une demande psychologique forte et une latitude décisionnelle faible, accroissant ces risques, sont plus fréquentes à l'hôpital.**

Tous ces chiffres sont très bien connus de nos dirigeants, les causes organisationnelles également !!!

Alors quand on en arrive à des drames humains comme l'hôpital a pu en connaître (et le CPN également), comment ne pas rechercher des responsables et leur demander des comptes devant la justice ?

C'est ce que la CGT du CPN et la CGT Santé 54 ont fait respectivement en 2019 et 2022 en déposant plainte contre X auprès du Procureur de la République pour mise en danger de la vie d'autrui. Plaintes classées sans suite car « il n'y aurait pas eu d'intention délibérée ... »



La CGT plaide au contraire pour une reconnaissance de la responsabilité patronale ou ministérielle : en France, au 21ème siècle, plus personne ne devrait perdre sa vie en tentant de la gagner !

EF



En flashant le QR Code, vous pourrez regarder une très bonne interview de notre camarade le Docteur Christophe Prudhomme et de Maître Mazza au sujet de la plainte déposée récemment contre plusieurs ministres, du management à l'hôpital, des suicides, ... et de la responsabilité politique et morale dans cette tragédie.

Un peu de dignité



2 représentants CGT se sont rendus le 16 mai dernier à la journée organisée par la société de psychiatrie de l'Est, qui avait pour thème : « Dignité, la préserver et la maintenir dans le soin psychiatrique ».

Régulièrement, nous nous indignons des conditions de travail ou de prise en charge de nos patients, et si vous êtes un lecteur régulier de cette gazette, vous savez de quoi on parle.

Or, cette journée nous a apporté un vent de fraîcheur et d'optimisme. Pour une fois, d'autres discours que ceux habituellement tenus au sein de notre hôpital ont résonné, et nous confortent dans nos luttes.

Voici ceux qui nous ont plus particulièrement touchés :

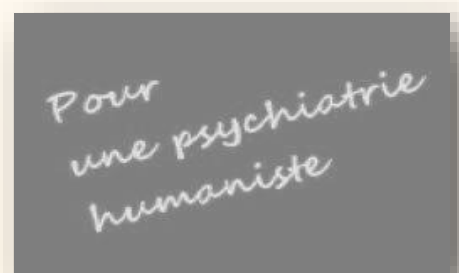
- La première intervention énoncée par **Cynthia Fleury** (philosophe et psychanalyste) a mis en lien les concepts de dignité, humanité et vulnérabilité. Elle a pu définir la vulnérabilité comme différente d'un déficit, la vulnérabilité comme constante de la singularité de chacun, celle que l'on rencontre tous à certains moments de notre vie. Une intervention qui revendique l'humanité dans le soin, loin des IA et des protocoles, l'humanité pour exercer dignement.
- **Dr Assia Zerrouck** a partagé sa clinique de l'exil. Celle qu'elle exerce auprès des « migrants », et toute la créativité nécessaire pour travailler avec ceux qui ne parlent pas la même langue que nous. Et, en filigrane de son intervention, le rappel que tous ceux qui s'adressent à nous, devraient être entendus comme parlant une langue étrangère, quelle que soit leur nationalité. Aller à la rencontre de l'autre, c'est aller à la rencontre de l'étranger.
- **Pre Anne Revah-Levy** a, quant à elle, choisi de témoigner à travers un dialogue en face à face. Elle a partagé avec la salle son vécu douloureux, celui d'avoir traversé 2 épisodes mélancoliques hallucinatoires. Elle a insisté sur la douleur ressentie : « être fou ça fait mal », ce que d'autres patients entendus peuvent également confirmer. De par cette expérience singulière, elle s'est adressée aux soignants présents dans la salle : « on n'est jamais trop attentifs à l'intensité des vécus ».
- **Dr Jordan Sibeoni** a apporté une approche plus scientifique, celle de la recherche qualitative. Il l'a énoncé clairement : « le patient doit être écouté, compris et cru ». Pour lui le patient est au cœur des soins, il en est acteur dans le sens où c'est lui qui nous enseigne, ce n'est pas le soignant qui sait. Il s'agit pour lui d'écouter nos patients comme sujets de savoir.

Plusieurs interventions qui illustrent ce qu'est la dignité dans le soin : le respect de l'autre comme sujet, le respect de son savoir et l'humanité nécessaire à la relation de soin.

C'est ce que la CGT met en avant dans sa conception du soin en psychiatrie.

Considérer nos patients comme des êtres dignes, quelque soit leur vulnérabilité, leur souffrance nous rend peut-être dignes d'être soignant.

VT



Nul n'est censé ignorer la loi ...

Les beaux jours sont habituellement propices au **très attendu entretien d'évaluation professionnel**, peut être que la douceur des températures, la lumière du soleil joueraient comme un baume apaisant lors de cette rencontre qui est parfois quelque peu tendue.

Cette année, chacun a pu recevoir la **note de cadrage de cet entretien**, une jolie note, argumentée et qui rappelle la réglementation en vigueur pour les agents de la FPH.

Tout semble bien dans les clous, rappel du code de la fonction publique, rappel des décrets d'application, et même des conseils aux évaluateurs et aux évalués, des fiches techniques sur le déroulement attendu : l'ouverture, le dialogue, le respect du silence, Un temps propice à la réflexion, l'échange, dans un climat bienveillant, bientraitant ?

Alors pourquoi la lecture de cette note de cadrage génère-t-elle quelques crispations ? Sur la page 3, tout en bas de page, nous pouvons lire que les psychologues seront évalués par leur autorité fonctionnelle ! Respect de la loi donc, sauf pour les psychologues. Après tout, les psychologues, régulièrement identifiés comme électrons libres, n'ont pas à se soumettre à la réglementation. Entre les fantasmes entourant la fonction FIR, la méconnaissance de leur rémunération et les incompréhensions autour de leur exercice, pourquoi ne pas leur demander d'être hors cadre !

Les psychologues sont pourtant cadres de conception, rattachés à la catégorie A pour leurs fonctions de conception et leur autonomie. Il leur est fait obligation de développer leur autonomie professionnelle afin de créer et concevoir les outils nécessaires qui leur permettront de réaliser leurs missions cliniques et institutionnelles. Mais **l'uniformisation contemporaine ne peut supporter un regard différent que celui médico-centré, les psychologues devraient donc se soumettre à l'évaluation du corps médical.** Alors rappelons, une fois de plus, notre formation en sciences humaines, notre autonomie d'exercice. Les particularités de notre statut nous permettent d'apporter un autre regard sur le patient, c'est cette multiplicité des regards et des approches qui permet d'offrir et garantir les meilleurs soins dans le cadre institutionnel où chacun a sa place.

Il paraît que la pédagogie passe par la répétition, alors rappelons encore une fois que **les psychologues n'ont pas à être soumis à un autoritarisme médical abusif, et laissons-leur la place qui doit leur revenir au sein de l'hôpital : la même que leurs collègues.... Dans le respect de la loi.**

Le collectif psychologues de la CGT du CPN, et le collectif national des psychologues UFMICT-CGT veillent à faire respecter nos statuts. **Un dossier étayé a été déposé à la DGOS, il rassemble de nombreux exemples de fiches de postes contraires à nos statuts, chartes qui déqualifient notre profession en faisant l'impasse sur la réglementation existante, entrave à l'exercice de la fonction FIR et d'autres documents farfelus. Une mobilisation se prépare ... Plus d'infos à venir !**

En attendant, si nul n'est censé ignorer la loi, rien n'oblige à obéir aux hors-la-loi.

VT



Nous vous invitons à suivre et vous abonner à
la page Facebook
du collectif national CGT des psychologues.



*La CGT du CPN anime également au sein de notre hôpital un
collectif des psychologues qui se réunit régulièrement.
N'hésitez pas à nous contacter pour de plus amples renseignements
ou si vous souhaitez y participer.*

Réduction du temps au travail

On entend et lit beaucoup de choses au CPN autour de la réduction du temps de travail, des projets de semaine en 4 jours, ...

La CGT à travers cet article tient à apporter son éclairage et revenir sur certaines contre-vérités.

Tout d'abord, en tant que syndicat porteur de progrès social, la CGT défend depuis de nombreuses années l'instauration de la semaine de 32h.

Malheureusement, à ce stade, tant que nous ne réussirons pas à influencer sur les politiques en place, la législation du travail dans notre pays restera sur la semaine de 35h.

La CGT poursuivra le combat, sans baisser les bras ...



Ensuite, revenons sur la fièvre qui a pu gagner bon nombre de services réclamant à cors et à cris la généralisation des journées en 12h. La CGT a très largement commenté sa position en la matière et ne doute pas que les uns et les autres la connaissent parfaitement.

Notre Directrice a pris la décision suite à discussions avec nous d'inscrire le CPN dans une démarche d'expérimentation autour de la semaine en 4 jours (qui commence à rencontrer un certain succès dans diverses administrations, collectivités et hôpitaux)

Un dossier a donc été déposé dans le cadre des Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail et a été retenu et financé à 50% par l'Agence Régionale de Santé.

Aujourd'hui, nous sommes donc entrés dans une phase d'appel à candidatures pour rechercher des services intéressés pour plancher sur cette question, élaborer des plannings, le tout en étant accompagné à chaque étape par un organisme spécialisé sur les conditions de travail (l'ARACT)

La CGT a réussi à arracher la mise en place d'un comité de pilotage de cette expérimentation pour veiller à chaque étape et éviter tout « dérapage » éventuel ...

Que les choses soient claires, **notre objectif est de pouvoir permettre à des services (ou, à défaut, à des fonctions administratives ou des secrétariats médicaux) de bâtir leur planning « idéal » pour une meilleure conciliation vie professionnelle / vie privée.**

La CGT ne vend rien, elle cherche à voir comment certaines organisations du travail pourraient mieux répondre (même en partie) aux nouvelles aspirations sociétales.

Ce fut d'ailleurs notre long combat pendant des années pour le télétravail alors que nous avons tout le monde contre nous (« on ne peut pas télétravailler à l'hôpital ! ») : on en reparle ?

Concernant les autres élucubrations sur le fait de dépasser **la durée légale du travail hebdomadaire** avec la semaine en 4 jours, **rappelons que cette dernière est de 44h semaine.**

Pour les chantres des 12h, **4 jours en 12h = 48h donc illégal** avec risques majorés sur la santé et la sécurité mais aussi potentielle mise en cause juridique en cas de problème (surtout si HUBLO)

La CGT reste disponible pour toute question ou vous accompagner.

EF



Quelques notions légales à avoir en tête sur les RTT :

- ⇒ 35h par semaine = 0 RTT
- ⇒ **36h par semaine (poste en 12h) = 6 RTT**
- ⇒ 37 h par semaine = 12 RTT
- ⇒ 37h30 par semaine = 15 RTT
- ⇒ **38 h par semaine (poste en 7h36) = 18 RTT**

Et concernant la comptabilisation sur CHRONOS de vos jours d'arrêts maladie ou de formation :

- ⇒ **7h dans tous les cas (soit en 12h, 5h de perdues)**

Futur DPI : un choix qui questionne



Clap de fin pour le logiciel non regretté Cariatides.

Janvier 2026 sera le début d'une nouvelle ère numérique, le DPI (Dossier Patient Informatisé) va changer. La directrice, Mme Roth, a choisi : ce sera Dedalus avec Care4U, évolution du plus connu DX Care.

Une méthodologie qui questionne et suscite de vives émotions pour les collègues qui avaient intégré les groupes de travail. Et pourtant, la suspicion avait été verbalisée à la mise en place de ces réunions par habitude de cette culture CPN des « groupes de travail », son management participatif à la sauce locale ou quand les conclusions précèdent les réunions... !!! Des heures de réunion, de « webinaires », de visios.

Deux options, deux visions.

D'un côté Capcir et sa solution « Cortexte » : un logiciel rodé, développé et utilisé de longue date (plus de 20 ans) sur le CHS de Sarreguemines. Une interface intuitive et ergonomique, totalement adaptée à l'activité psychiatrique. Un petit groupe familial d'une trentaine d'employés, créé par un psychiatre.

De l'autre, Dedalus et une version beta (et là on sent pointer le spectre de Cariatides... Einstein disait : « *La folie c'est de faire toujours la même chose et d'attendre des résultats différents* »), évolution du logiciel DX Care certes adapté à la MCO (médecine chirurgie obstétrique) mais absolument pas à la psychiatrie ou santé mentale.

D'un côté donc, une vision traditionnellement psychiatrique avec la volonté affichée de satisfaire ses quelques clients. De l'autre une passerelle, une holding européenne représentée par sa filiale française conquérant ses premiers clients qui n'auront d'importance que de convaincre d'autres GHT plus importants.

Là encore deux visions politiques. Une à dimension humaine pour qui le client compte. De l'autre une société à actions simplifiée, détenue à 92% par Ardian (anciennement Axa private equity) gérant plus de 100 milliards d'actifs : aéroports (Londres), ivalua (logiciels), indigo (parking notamment d'hôpitaux...). Holding avec des filiales à Paris, Londres, New-York ou encore Jersey, Luxembourg ... Des philanthropes à n'en pas douter !

Techniquement, des lacunes avaient été relevées mais fort heureusement une large délégation du CPN a pu être reçue dans les salons de la gare de l'Est, généreusement invitée par le groupe déclarant une activité de lobbying n'excédant pas les 3.5 millions d'euros (à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique en 2018). Sept professionnels de notre hôpital auront pu être reçus afin de représenter l'ensemble du personnel : des médecins chefs de pôle (Dr Dugny et Laruelle), des directeurs et le responsable informatique chargé de projet...

Faut-il y voir un malencontreux oubli ou du mépris de classe ?

Dernier critère et non des moindres, l'aspect financier. **Après plusieurs points d'information en CME puisqu'aucun point n'a jamais été fait aux représentants du personnel non médicaux, la solution Cortexte affichait un tarif de 717 000 euros contre 1.5 millions pour care4U (plus du double !!!).** Mais comment se sortir de cette épine dans le pied ?

Simplement en réalité, un petit tour de passe-passe. Demander au moins cher (Capcir / Cortexte) d'augmenter le devis (en rajoutant des journées d'accompagnement et de formation) vous gonflerez à 800 000 €. Pour combler le différentiel restant de 700 000 € avec Dedalus / Care4U. **Il a donc été demandé au GHT de mettre la main à la poche en prenant en charge la moitié... et bim, on arrive à un coût final de 750 000 euros !!! Victoire pour Care4U !**

Un raisonnement tout relatif et quelque peu biaisé puisqu'au lieu de dépenser 800 000 euros d'argent public (notre budget dépend de la Sécurité Sociale), nous en dépenserons 1,5 millions (budget CPN + subvention CHRU / GHT) !!!

Pour la CGT, si ce choix ne surprend pas, il questionne et révolte ! Non ?

SJ

Make CSAPA great again

A l'arrivée du Dr Bisch sur le CSAPA, un véritable bouleversement dans les pratiques de soin était annoncé. Fort de sa culture du chiffre et de la performance, il s'était auto proclamé « grand maître » de la prise en charge en addictologie

Ses nouveaux concepts révolutionnaires en la matière étaient lancés, ne laissant aucune place à la moindre tentative de réflexion alternative sur le nouveau projet médical annoncé.

Hyper médiatique, il a présenté les nouvelles pratiques de soins issues de son génial cerveau comme étant les plus innovantes, les plus avant-gardistes, les plus efficaces et qui allaient propulser ce service spécialisé en haut de l'affiche.

Le résultat annoncé a été digne de ses ambitions : **un service dont la file active est la plus grande de tout le pays ce qui n'est pas rien**. Pour ce faire la directive était simple : au lieu de recevoir un patient en consultation par heure il fallait en recevoir 4 soit un quart d'heure par patient. (*La configuration des locaux n'a pas permis malheureusement de proposer des soins en drive ce qui aurait pu permettre de passer à 6 voir 8 patients à l'heure ...*)

Après 3 années d'un management digne d'une start up pour appliquer ces procédés, et la purge réalisée à l'encontre des plus réfractaires au changement (une cellule d'alerte et une inspection récente avec la Direction en attestent), le bilan semble plus mitigé et les objectifs non-atteints



C'est peut-être la raison qui explique que ce dynamique chef de service, pourtant soutenu par les cadres les plus efficaces du CPN, jette l'éponge pour se tourner vers un pays plus à même de mettre en application sa vision du soin.

Au revoir la Lorraine triste et rétrograde, bonjour la Suisse lumineuse et son ouverture d'esprit !

C'est donc une pépite de plus pour ce pays dont la population est en proie à une recrudescence de pathologies dans le domaine de l'addictologie. Tout le monde sait à quel point la dépendance au chocolat, au gruyère, au Ricola mais surtout à l'argent issu de l'évasion fiscale est un problème de santé publique.

Fort de ses conceptions de rentabilité dans le soin, ce pays est l'un des plus indiqué pour que notre spécialiste puisse poursuivre ses ambitions professionnelles. Nous ne pouvons que le comprendre et l'encourager en ce sens. Il est quand même plus sympa d'aller siroter un verre après le travail sur les rives du lac Léman et de profiter de l'air pur des Alpes du côté de Gstaad qu'une après-midi à la Pépinière ou une promenade le long du canal de Nancy.

C'est donc en toute sincérité que la CGT du CPN souhaite au Dr Bisch de pouvoir enfin s'épanouir et accéder au rang social qui lui est correspond loin de la crasseuse Lorraine, de ses habitants nécessiteux et des fonctionnaires rétrogrades de la santé publique qui les prennent en charge.

JB

Peut-être également faut-il y voir une « chance » de repenser (repanser) le CSAPA ?

La CGT du CPN apporte tout son soutien aux équipes d'addictologie, en grande interrogation, sur le devenir de leurs services (CSAPA et HJ Addicto) après l'annonce récente de la démission, en plus, du Dr BOZZI.

La Direction, interrogée par notre syndicat, s'est voulue rassurante, faisant de ce dossier une priorité pour la Direction des Affaires Médicales, et évoque des solutions prochainement mises en place. Nous y veillerons ...

LA CGT DU CPN EN IMAGES

Journée de lutte des travailleurs le 1er mai



Manif du 13 mai 2025 pour les services publics



Mobilisés le 5 juin pour nos retraites et nos salaires



Stand CGT aux journées d'accueil des nouveaux arrivants CPN





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 ?

Articles R 213-47 à 50 du Code Général de la Fonction Publique

Article R 213-47

Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information d'une heure pendant les heures de service.

Article R 213-48

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

Article R 213-50

Dans les établissements relevant de la présente sous-section, la réponse à une demande d'organisation d'une réunion est faite au plus tard quarante-huit heures avant sa tenue.



Formulaire à utiliser

AUTORISATION D'ABSENCE POUR INFORMATION SYNDICALE

(articles R213-47 à 50 du Code Général de la Fonction Publique)

(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.lacgtducpn.com / Facebook cgtcpnlaxou

Indice pris en compte pour la retraite

Le Conseil d'Etat dans une décision rendue le 20 décembre 2024 rappelle :

La pension de retraite d'un agent reclassé dans un autre grade et à un indice même supérieur (suite à une réforme des grilles statutaires) ne peut être liquidée que sur la base de l'indice de l'emploi occupé dans le grade et l'échelon qu'il détenait pendant au moins 6 mois avant son départ en retraite !

ATTENTION donc « à ne pas vous faire avoir » au moment où vous découvrirez le montant réel de votre pension de retraite. Comptez bien 6 mois au moins dans votre dernier indice avant la date de votre départ en retraite.

Si vous pensez prendre un échelon quelques mois avant votre retraite, faites effectuer une simulation pour connaître l'impact sur votre pension et affiner le cas échéant votre demande de mise à la retraite. Il n'y aura pas de retour en arrière une fois le dossier clôturé.

Vos représentants syndicaux aux CAPL peuvent vous renseigner.

Entretien évaluation et supérieur hiérarchique

La Cour Administrative d'Appel de PARIS revient sur ce point de droit :

Le supérieur hiérarchique direct de l'agent se définit comme celui qui est chargé de l'ensemble des prérogatives lui permettant à la fois d'organiser le travail de l'intéressé, de lui adresser des instructions, de contrôler son activité et de modifier, de retirer ou valider ses actes.

Le non-respect de cette liaison hiérarchique implique l'annulation du compte-rendu d'entretien professionnel.

A bon entendre au CPN ...

Protection fonctionnelle et frais de justice

Dans sa décision du 7 février 2025, le Conseil d'Etat vient préciser que :

La prise en charge par l'employeur des frais exposés dans le cadre d'une instance par un agent public au titre de la protection fonctionnelle inclut ceux engagés devant la juridiction administrative.

Précision nécessaire puisque l'actuel article L134-12 du Code Général de la Fonction Publique ne mentionnait à tort que les instances civiles ou pénales.

Connaissez-vous
VOS DROITS?

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

Librement accessibles
en scannant le QR Code ci-contre



Le droit de se taire

Dès le 19 décembre 2024, le Conseil d'État a dans une décision précisé qu'en principe, l'agent doit être avisé "avant d'être entendu pour la première fois, qu'il dispose du droit de se taire pour l'ensemble de la procédure disciplinaire".

Dans le cas où la procédure disciplinaire n'a pas encore été engagée, le juge considère que le droit de se taire ne s'applique pas. En effet, l'administration a le droit de recevoir l'agent pour échanger sur certains faits ou diligenter une enquête administrative pour éclaircir certains éléments sans nécessairement que cela aboutisse à une procédure disciplinaire.

Mais le juge prévoit une exception : en cas de détournement, il sera considéré que le droit de se taire aurait dû être notifié à l'agent quand bien même la procédure disciplinaire n'était pas engagée.

Cela signifie que **l'administration ne peut pas sciemment organiser un échange "informel" avec l'agent sans l'informer de son droit alors qu'elle entend engager une démarche disciplinaire. Le juge vérifie quasi systématiquement les conséquences du défaut d'information (décision du Conseil d'État du 17 avril 2025)**

Cela peut entraîner l'annulation d'une sanction *"lorsque, eu égard à la teneur des déclarations de l'agent public et aux autres éléments, il ressort des pièces du dossier que la sanction infligée repose de manière déterminante sur des propos tenus alors que l'intéressé n'avait pas été informé de ce droit"* (décision du Conseil d'État du 19 décembre 2024) ou par exemple suite à l'utilisation d'éléments issus d'un questionnaire envoyé à un agent pour récolter des informations écrites sur des faits qu'il aurait commis (décision du tribunal administratif de Dijon du 18 février 2025).

La CGT vous conseille de demander à être systématiquement accompagné à un entretien à la DRH ou devant votre encadrement, qu'il soit pré-disciplinaire ou non.

Saisie sur salaire

Il peut arriver que dans certaines circonstances, une saisie sur salaire soit pratiquée.

A compter du 1er juillet 2025, il est prévu que les dispositions changent légèrement : le législateur prévoit de confier directement les modalités de saisie aux commissaires de justice (nouveau nom des huissiers), sous contrôle du juge.

Dans tous les cas, sachez que l'employeur a l'obligation :

- d'une part, de faire mentionner sur le bulletin de paie, la nature et la somme faisant l'objet de la saisie.
- d'autre part, de laisser à la disposition du débiteur le solde bancaire insaisissable, c'est-à-dire au moins 646,52 €

Connaissez-vous
VOS DROITS?

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

Librement 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 !

Quelle est donc cette émotion à recevoir une médaille ? Episode 2

Tout débute par un message du Fil'Info nous annonçant que l'agent doit établir un dossier afin de recevoir une médaille.

Je recense donc mes états de service et les adresse au service Carrière pour être éventuellement retenue en 2026 (j'ai débuté ma carrière en 1994).

L'après-midi même, je reçois un courrier via le transporteur, contenant une jolie boîte et une médaille avec mon nom gravé. Ma première réaction est de me dire « j'ai été oubliée ». Effectivement, la cérémonie a eu lieu, je n'ai pas pu bénéficier de ma journée offerte, et la prime, est-ce qu'il va aussi falloir que je fasse un dossier pour l'obtenir ?

Aussi, je fais un mail de réponse en les remerciant de leur réactivité, que j'ai bien reçu la médaille mais que je suis aussi désolée de ne pas avoir été conviée à la cérémonie, de ne pas avoir eu ma journée ; et la prime dans tout ça ?

Deux heures plus tard, je reçois un mail de réponse :

« Je reviens vers vous suite à vos mails.

Malheureusement après vérification il s'agit d'une erreur d'envoi et de commande en 2021. Nous reprenons le dossier et nous avons envoyé l'ensemble sans vérification.

Après vérification de votre dossier, votre durée de service est égale à 27 ans 11 mois et 19 jours vous ne pouvez donc avoir la médaille de vermeil (attribuée après 30 ans de service).

Aussi vous n'avez pas le droit à une prime ou à un jour d'autorisation d'absence et explique le fait que vous n'avez pas été invitée à la cérémonie.

Vous pourrez solliciter la médaille de vermeil au titre de l'année 2028.

Je vous remercie de bien vouloir me retourner la médaille au service Carrières de la DRH ».

Alors, je prends une grande inspiration et je n'oublie pas d'expirer. Je m'accroche au bureau.

Mais quelle est donc cette émotion ?

Certainement de ne rien attendre de l'institution, de continuer à faire mon travail comme il se doit, d'aimer les rencontres faites durant ces 27 ans, 11 mois et 19 jours.

Je ne serai pas allée chercher ma médaille à la cérémonie, elle est arrivée par erreur dans mon service mais elle ne repartira pas à la Direction. Je la garde précieusement ne sachant même pas si je pourrai la solliciter en 2028.

Avec MERCI à l'Institution !



Merci pour cette réaction à l'article publié par une lectrice dans notre gazette n°75. Cet espace a justement été créé à cet effet. Permettre à chacun de témoigner sur son vécu, sa réalité, sa perception, ..., c'est sur la base de ces éléments précieux que la CGT peut ensuite intervenir auprès de la Direction pour tenter de faire changer les choses, en objectivant et donnant ainsi plus de poids à notre argumentaire.

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 : Stéphan JACQUOT

CME d'avril et mai 2025



A l'ordre du jour des CME du 24 avril et du 22 mai :

- ⇒ Restitution du groupe culture,
- ⇒ Crédits 2024 pour les investissements du quotidien,
- ⇒ Campagne d'évaluation professionnelle 2025,
- ⇒ Point Dossier Patient Informatisé,
- ⇒ E-learning formation incendie,
- ⇒ Projet d'un hôpital de jour RTMS,
- ⇒ Ouverture d'une unité mixte 16-25 ans par convention CPN / Clinique des Boucles de la Moselle EMEIS,
- ⇒ Ordonnances par les médecins du 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



Concernant les personnels médicaux, la CGT rappelle qu'elle dispose d'un collectif spécifique au sein de son UFMICT et diffuse régulièrement des informations sur ses réseaux sociaux (communiqué de presse, rencontre avec le Ministère, PADHUE, ...)

Plus d'infos sur notre site internet et sur Facebook en flashant le QR Code ci-dessous.



Le CSE (ou Comité Social d'Etablissement)



Il a remplacé l'ancien Comité Technique d'Etablissement 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 17 juin 2025 :

Ordre du jour :

- Rapport d'activité 2024
- **Protocole égalité professionnelle et harcèlement au travail**
- **Maquettes organisationnelles et revue des effectifs T1**
- Orientations-cadres sur la mise en œuvre de la prime d'intéressement collectif
- **Bilan du plan de formation année 2024**
- **Comptes financiers 2024 et affectation des résultats 2024**
- **Procédure de demande de protection fonctionnelle**
- **Projet SAS PSY**
- **Choix du Dossier Patient Informatisé**
- Réactualisation Agenda Social
- Modification et actualisation du livret d'accueil des nouveaux arrivants
- Feuille de route communication externe
- Démarche de certification HAS

Questions CGT :

- **Point sur la situation au CPN (avant l'été) et projection pour la rentrée de septembre :** Recrutements et postes vacants par catégorie professionnelle (médicale et non médicale), par pôle et UF, point sur les lits fermés et perspectives de réouverture, faiblesses identifiées, ...
- **Conventions CPN / partenaires et structures extérieures :** relance de notre demande de présentation d'un état des lieux de l'existant, d'un calendrier détaillé des révisions et mises à jour à venir ainsi que de la méthodologie déployée pour y parvenir,
- **Temps de travail pour les contractuels :** contrat de 35 ou 38h hebdomadaires ? notion d'intérêt de service ?
- **Espaces d'apaisement au CPN et directives anticipées en psychiatrie :** explications et retours d'expérience autour de cette politique institutionnelle (bilan utilisation par UF, formation utilisation, protocole, ...)
- **Autorisations Spéciales d'Absence :** relance de notre proposition de mettre en place une réunion (congrés menstruels, dépistage cancer, temps de préparation pour élus de la CSIRMT, ...)

Le compte-rendu a déjà été diffusé dans vos services mais il est disponible sur demande et peut être lu 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 graves, 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, ...

Ordre du jour F3SCT du 10 juin 2025

A l'ordre du jour :

- Bilan des risques professionnels 2024
- Radioprotection des professionnels – Intervenant extérieur (M. BERGDOLL)
- Point de situation sur l'UHSA
- Présentation du projet de déploiement de la solution PARAMEDIC
- Présentation du projet de travaux à la crèche
- Mesures suivies en Commission des Risques Professionnels
- Visites F3SCT :
 - Restitution de la visite du CSAPA
 - Planning des visites F3SCT

Questions CGT :

- Politique institutionnelle en matière de prévention et de sensibilisation autour de la consommation de substances psychoactives par les professionnels du CPN / risques professionnels (risque routier...)
- Commission de maintien dans l'emploi : clarification nécessaire sur le but réellement poursuivi, les moyens déployés concrètement
- Transport patients SDRE : sécurité et confort garantis aux infirmiers accompagnants à l'arrière des ambulances ? opportunité de certains transports vers le JLD à l'heure des solutions alternatives telles que la visio ?
- Télétravail : demande de communication et de retours d'expériences sur les postes acceptés en télétravail (poste / grade / pôle / service) et ceux refusés / Communication institutionnelle à parfaire sur l'ambulatorie

Le compte-rendu de la séance a été diffusé dans la semaine suivant l'instance (en version papier dans les services) et vous pouvez le retrouver sur notre site internet.

A tout moment, n'hésitez surtout pas à contacter vos représentants des personnels CGT qui sont à votre disposition pour vous renseigner et vous éclairer dans vos démarches, vos droits et recours, ...



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



Harcèlement(s), ça bouge enfin ...



Depuis 2020, la loi impose à l'employeur de mettre en place un circuit d'alerte, de signalement et de prévention au sein de chaque établissement pour tout ce qui caractérise le harcèlement (moral ou sexuel), des discriminations,

La CGT n'aura pas ménagé ses efforts pour tenter de convaincre la Direction de respecter cette loi et de s'engager résolument sur cette thématique, notamment au vu de certains cas avérés au sein de notre bel hôpital.

En juin 2025, après plusieurs relances de la CGT, les choses sont enfin en train d'avancer par l'entremise de Mme WEBER, directrice de site !

Des ambassadeurs vont être nommés et formés, une adresse mail a été créée pour alerter :

egalite.diversite@cpn-laxou.com

La CGT, force de propositions, attend comme elle l'a déjà rappelé en CSE qu'une formation obligatoire soit dispensée à l'attention des agents du CPN en fonction d'autorité (cadres, médecins et directeurs) et à être un tant soit peu associée aux démarches ...

Au revoir Monsieur le Directeur des Soins

Pendant plus de 20 ans, M.MANGEONJEAN aura assuré le poste de directeur des soins du CPN (après avoir exercé en tant qu'infirmier, cadre puis cadre sup' les 20 années précédentes) C'est avec la plus grande assiduité qu'il aura mis en application les politiques libérales visant à transformer l'hôpital public en entreprise soumise aux dogmes de la rigueur économique.

Avec ses collaborateurs cadres supérieurs de santé, la mise en application des méthodes managériales « à la France Télécom » auront bien fonctionné. Ce travail acharné aura porté ses fruits : fermetures de lits, de CMP, fuite de personnel et difficultés à recruter.

Après tant d'efforts reconnus par l'ARS et ses pairs, un repos bien mérité s'impose.

La CGT lui souhaite tout de même une bonne retraite.



Personnes âgées « désorientées »



Comme chacun le sait, l'UPPA (Archambault pour les anciens) rencontrent depuis de longs mois des difficultés pour renforcer son temps médical. Nous ne comptons plus les notes nous informant de fermetures de lits puis de réouverture progressive ni les promesses rassurantes de la part de la Direction sur des recrutements de médecins, ..., mais celle-là, peu l'ont vu venir !

Nous parlons de la note d'info 106/1025 cosignée par la Directrice et le Président de la CME du CPN : « les entrées directes de personnes âgées dépendant du Pôle du Grand Nancy se feront désormais sur les unités A-B-C-F, les entrées à l'UPPA ne se faisant qu'après un 1er temps d'hospitalisation sur ces unités ... » De quoi être un peu désorienté, non ?

La CGT du CPN :

les collègues à vos côtés, pour vous défendre et vous informer !
Disponibles pour échanger dans votre service (ou au local syndical les mardis et vendredis)

vous êtes la cgt ?

ON EST LA CGT !



Nous contacter :



51-93

**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