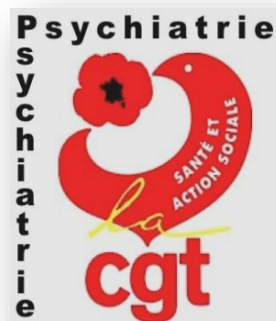


La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 77 - 3ème trimestre 2025



Actualités

- 04. Erreur de casting !
- 05 et 06. La jeunesse déguste ...
- 07. Cause toujours ...
- 08. Finies les vacances
- 09. Circulez, y a rien à voir !
- 10. Carton rouge
- 11. On vous écoutera
- 12. CPN light
- 13. Les grandes manœuvres
- 14. L'actu CGT CPN en images
- 15. En congrès

Nous rejoindre

- 16 et 17. Formulaires de contact et de droit à l'info

Vos droits

- 18. Retraite progressive / Avancements / Congés

Coin des instances et réunions

- 19. Conseil de Surveillance du 26 juin
- 20. F3SCT du 3 octobre, nos questions
- 21. Prévention des addictions (projet)
- 22. Commission de maintien dans l'emploi

Dernières brèves

- 23. Développement durable / PSC / bien-être

Chers lectrices, chers lecteurs,
Chères et chers collègues,

Cette rentrée n'est pas seulement celle des cartables et des agendas, c'est aussi LA rentrée sociale.

Après un été où beaucoup d'entre nous ont assuré, souvent dans des conditions difficiles, la sécurité et la continuité des soins dans le cadre de nos missions de service public, il est temps de reprendre le fil des luttes et de renforcer notre solidarité.

Dans tout le pays, des salariés, des privés d'emploi, des retraités, des jeunes se mobilisent pour défendre leurs droits, leurs salaires, leurs conditions de travail et un modèle social qui protège toutes et tous.

Nous, personnels hospitaliers, faisons partie de ce mouvement. Nos combats pour des effectifs suffisants, pour la reconnaissance salariale, pour la qualité du service public de santé, ne sont pas isolés : ils rejoignent ceux d'autres secteurs confrontés aux mêmes logiques d'austérité et de privatisation.

La force du collectif, c'est ce qui fait la différence.

Plus nous sommes nombreuses et nombreux à agir, à échanger, à nous soutenir, plus nos revendications sont légitimes et audibles.

Cette rentrée est l'occasion de renforcer nos liens, de faire converger nos luttes et de porter haut et fort nos exigences pour un hôpital public humain, solidaire et accessible à toutes et tous.

La CGT du CPN est naturellement présente : pour vous informer, vous défendre, et bâtir avec vous des luttes à la hauteur des enjeux.

Partagez vos idées, venez échanger avec nous pour construire ensemble vos revendications ... et rejoignez-nous !!!

Ensemble, faisons de cette rentrée sociale un moment fort pour nos droits et pour la solidarité !

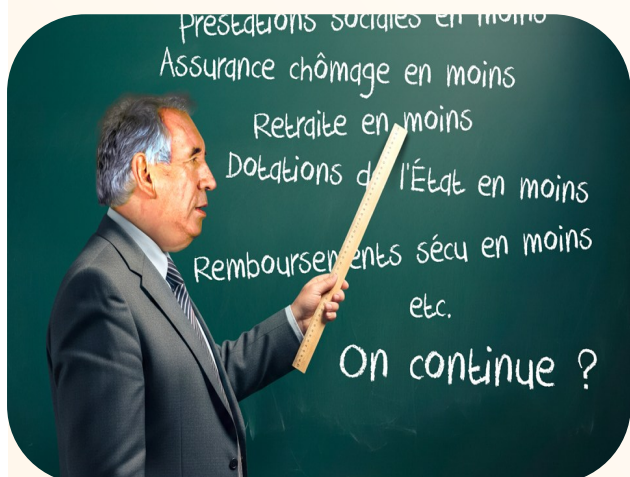
La secrétaire

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Jacques BRIMONT, Pierre SPANG, Olivia MILLOT et Vanessa JUPPONT 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 / mail : cgt@cpn-laxou.com ou sur Messenger via Facebook CGTCPNLAXOU

On ne veut pas qu'un changement de casting !



Dès les premières annonces mortifères de François BAYROU le 15 juillet, la CGT du CPN est montée au front :

- Distribution de tracts, pétition,
- Appels à se mobiliser à la rentrée, ...

Comment en effet accepter sans broncher le programme anti-social prévu pour le budget 2026 ?

- suppression de 2 jours fériés,
- Remise en cause du supplément familial,
- Doublement des franchises médicales,
- Coupe de 5 milliards d'euros dans le budget de la santé,
- Non-remplacement d'1 fonctionnaire sur 3,

Si aujourd'hui, certains pensent que le changement de casting et la nomination de Sébastien LECORNU au poste de 1er Ministre va changer radicalement la donne, la CGT au contraire appelle à ne surtout pas baisser les bras.

Le 13 septembre, l'annonce de l'abandon du projet de supprimer 2 jours fériés et la promesse de mettre fin aux privilèges des anciens ministres ne doit pas nous leurrer.

En déplacement dans un hôpital de Saône et Loire, Monsieur LECORNU a tout de même lâché une phrase qui en dit long :

« La dette de l'Etat, c'est aussi tout l'argent qui a été mis pour l'Hôpital Public, les salaires, le Ségur de la Santé, ... »

Bah voyons !

Le Ségur coûte environ 13 milliards d'euros par an.

La dette de l'Etat, c'est plus de 3 000 milliards d'euros.



Quoi qu'il en soit, la volonté de ce gouvernement et des néo-libéraux a toujours été d'affaiblir notre modèle de protection sociale.

Hôpital Public, Sécurité Sociale, services publics quels qu'ils soient, ..., tout est bon à livrer aux grands groupes du privé lucratif.

Pourtant de l'argent, il y en a chez les milliardaires dans ce pays ! Taxez-les !!!

Nous exigeons une politique de rupture et un budget 2026 à la hauteur des besoins de la population.

La nomination de LECORNU, ses déclarations et son parcours professionnel sont pour nous un très mauvais signal. La rencontre du 15 septembre avec Sophie BINET, secrétaire de la CGT, a d'ailleurs malheureusement confirmé que la plupart des propositions de BAYROU étaient encore « dans les cartons » !

A l'heure où les débats parlementaires vont reprendre sur le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2026 (PLFSS), la CGT maintient la pression et appelle la population à se mobiliser massivement pour gagner sur nos revendications de justice sociale !

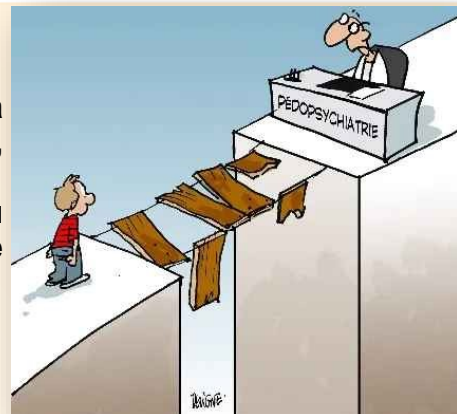
Si cela ne va pas, nous sommes prêts à contribuer à envoyer Monsieur LECORNU rejoindre « le cimetière des 1ers ministres de MACRON » ...

EF

Souffrance des jeunes ...

En janvier 2024 et début 2025 encore, la CGT alertait sur la dégradation de la santé mentale de la jeunesse, l'insuffisance de l'offre de soins et la sur-médication.

Ces 2 alertes avaient provoqué des questions écrites au gouvernement (de la députée Caroline FIAT en 2024, puis de la sénatrice Véronique GUILLOTIN cette année).



Cette année encore, les députées Anne STAMBACH-TERRENOIR (à qui nous avons transmis nos alertes), et Nathalie COLIN-OSTERLE ont mené une mission d'information sur la santé mentale des mineurs, leurs conclusions sont parues début juillet.

Loin des 28 mesurètes énoncées par le Ministre de la Santé NEUDER pour sauver la psychiatrie, ce rapport met en avant 53 véritables recommandations.

Un réel travail a été mené, à l'écoute de nombres de professionnels de la pédopsychiatrie, l'éducation nationale, de la PMI, du secteur éducatif. Un état des lieux, et des propositions que la CGT partage (pour en porter une bonne partie depuis de nombreuses années !)

Parmi ces recommandations, nous soulignons :

- ⇒ *Que tout enfant puisse accéder au CMP depuis son domicile en 30 minutes, et que tous les CMP aient les moyens de maintenir un accueil inconditionnel dans des délais acceptables.*
- ⇒ **Renforcer l'attractivité des professions** (revaloriser la profession de pédopsychiatre au sein des études de médecine, revaloriser les psychologues et personnels paramédicaux travaillant en CMP) et sortir les formations menant aux professions du secteur social, médico-social et paramédical de Parcoursup, pour favoriser le choix de ces professions par vocation.
- ⇒ *La CGT remarque aussi la recommandation n°9 : **privilégier les soins thérapeutiques plutôt que la prescription de psychotropes**, puisque nous le dénonçons chaque année, et rappelons les différents rapports (HCFEA) et enquêtes menées qui alertent fortement à ce sujet.*
- ⇒ *Pour notre secteur plus particulièrement, nous relevons aussi l'objectif de **garantir un financement pérenne, de privilégier les dotations pluriannuelles plutôt que les appels à projets et de réorienter les moyens financiers et humains vers le soin plutôt que vers des centres experts et des plateformes de diagnostic.***

D'autres recommandations proposent une meilleure articulation des secteurs sanitaires, social et médico-social, et de réels outils de prévention :

- *soutien de la parentalité ;*
- *apaisement du climat scolaire (notamment par des recrutements importants pour réduire les effectifs en classe : 19 élèves par classe dans le premier degré, 21 au collège) ;*
- *renforcement de la santé scolaire (médecins, infirmiers et psychologues) ;*
- *régulation du numérique qui représente un des facteurs à l'origine de l'augmentation des troubles anxieux dépressifs chez les adolescents, recommandation étayée des propos de professionnels qui dénoncent Pronote, « qui permet une surveillance permanente des parents et empêche au jeune d'annoncer ou cacher ses notes », mais qui est aussi utilisé par les professeurs les week-end et vacances scolaires...*

... prendre des mesures devient urgent !

La CGT salue ce travail, et soutient ces recommandations qui replacent l'humain au centre de la relation thérapeutique.

Loin du lexique technocratique habituel, ce rapport propose des pistes simples, réalistes, au plus proche de la souffrance des jeunes et de leur famille, des jeunes confiés à l'ASE, des jeunes mineurs non accompagnés, dans une perspective globale et qui concerne tous les professionnels qui les rencontrent.

Des recommandations qui doivent être mises en œuvre rapidement pour cesser d'aggraver cette souffrance qui saute aux yeux de ceux qui veulent bien les ouvrir, et se sentent concernés et engagés pour changer les choses.

Pour rappel : le suicide constitue la deuxième cause de mortalité chez les jeunes (Observatoire du suicide, février 2025).

A noter également quelques points particuliers pour les psychologues, puisqu'entre autres rencontres, une table ronde a eu lieu lors de cette mission, étaient présentes deux membres du Collectif National des Psychologues UFMICT-CGT.

Les propositions :

- ⇒ *Allonger la durée des études qui permettent d'obtenir le titre de psychologue dans le cadre d'un doctorat professionnel, tout en préservant leur inscription dans le champ des sciences humaines et sociales, en revalorisant leur statut et leurs rémunérations en conséquence.*
- ⇒ *Augmenter la rémunération des psychologues travaillant dans des structures publiques.*
- ⇒ *Pour les psychologues de l'Education nationale, il est demandé des recrutements afin de tendre vers le ratio un psychologue pour 800 élèves (moyenne dans l'Union européenne, alors qu'en France nous avons un psychologue pour 1600 élèves).*
- ⇒ *Est aussi réaffirmée l'insuffisance du dispositif Mon soutien psy (nombre limité de séances et restriction de l'indication « troubles légers à modérés »), et la demande d'instituer le tiers payant pour ce dispositif.*

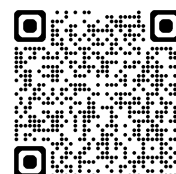
Pour la CGT, il est maintenant grand temps que ces mesures concrètes se mettent en place et vite ! Il n'est plus temps de tergiverser sur le constat, de multiplier les rapports, ... C'est d'une décision politique et d'un cap affirmé dont nous avons besoin.

C'est le message que notre syndicat portera prochainement auprès du Ministère de la Santé.

VT



Pour celles et ceux qui souhaitent parcourir l'intégralité du rapport précité, flashez le QR Code ci-contre



Une grande cause qui fait pschitt

Nous vous en parlions dans notre précédente gazette, la **santé mentale « grande cause nationale 2025 »** aura finalement débouché sur des annonces creuses et hors-sol de la part du Ministre de la Santé alors en poste, Yannick NEUDER.

Les éléments de langage servent à cacher l'indigence des propositions de ce plan :

- **Repérage et intervention précoce sur les troubles psychiques,**
- **Favoriser une psychiatrie de proximité lisible et accessible.**

Un égrenage de **gadgets** comme réponse aux manques de professionnels et de moyens :

- **Deux adultes « repères » dans les établissements du second degré,**
- **Mobilisation des étudiants en santé pour former les jeunes aux compétences psychosociales,**
- **Formation de 300 000 secouristes en santé mentale d'ici 2027.**

La psychiatrie est aujourd'hui exsangue sous les coups des politiques de restrictions budgétaires appliquées à la santé par tous les gouvernements successifs.

Pendant 20 ans c'est délibérément, volontairement et méthodiquement que cette politique de destruction a été poursuivie.

Entre 2018 (avant le COVID) et 2022, 10 % des lits autorisés existants avaient déjà disparu et le rapport de la DREES démontre la **perte de 5 000 lits en 12 ans**. Et la destruction s'est même accélérée ces dernières années, avec la **fermeture de 1 200 lits entre 2022 et 2023**.

En 2023, sur le nombre de lits autorisés pour accueillir les patients, la Fédération CGT de la Santé et de l'Action Sociale a recensé la fermeture par manque de personnel paramédical ou médical de 16 et 20 % d'entre eux, y compris des lits d'UMD et d'UHSA.

Au CPN, on n'a pas échappé à la règle puisqu'en 20 ans, ce sont environ 100 lits qui ont été fermés dans notre hôpital. Cet été encore, 13 lits étaient fermés et en cette rentrée, le phénomène se poursuit (toujours par manque de personnel)

Ce ne sont donc pas de mesurètes ou de gadgets dont nous avons besoin, mais de moyens !

La CGT exige un véritable plan d'urgence pour la psychiatrie publique qui passe par :

- ⇒ **L'arrêt immédiat de toutes les fermetures de lits et la réouverture de lits là où c'est nécessaire,**
- ⇒ **Un plan de recrutement massif et pluriprofessionnel (médecins, infirmiers, psychologues, A.S, éducateurs...) avec des plans de formation à la hauteur,**
- ⇒ **Une revalorisation générale et immédiate des salaires et des carrières pour garantir l'attractivité de nos métiers,**
- ⇒ **Le renforcement massif des financements pour les Centres Médico-Psychologiques (CMP) pour en faire de véritables portes d'entrée du soin, accessibles et gratuites pour tous,**
- ⇒ **Des conditions de travail dignes et sécurisées pour tous les agents.**

La seule solution réside dans la mobilisation pour défendre notre service public de psychiatrie.

Toutes et tous ensemble, exigeons les moyens pour un soin psychique humaniste et accessible !!! La CGT ira le crier sous les fenêtres du Ministère de la Santé le 9 octobre !

EF



Encore un bel été, non ?

S'il y a bien une constante au CPN, c'est qu'à chaque été, la Direction s'entête à reproduire le même scénario.

On nous l'assure juste avant la période redoutée : tout est en place et anticipé (plan canicule, ...) et patatras !

La CGT, expérimentée sur cette thématique, est donc restée vigilante et a fait systématiquement remonter à la Direction les nombreux dysfonctionnements et plaintes remontant du terrain :

- *Climatisations ou VMC double flux en panne,*
- *Fontaines à eau non livrées ou en panne,*
- *Chaleur excessive et absence de mesures prises pour protéger les agents vulnérables (femmes enceintes, cardiaques, ...)*

La CGT l'a également rappelé à la Direction, la réglementation concernant les mesures à prendre en cas de canicule ont évolué avec la publication du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025.

Il est donc indispensable, comme nous le revendiquons depuis des années, et donc maintenant obligatoire, de réfléchir à l'adaptation des organisations de travail (y compris des horaires, de possibilités de télétravail étendues, ...)

La Direction nous a toujours opposé une fin de non-recevoir, il va falloir que cela change !

Concernant les autres aspects habituels de l'été (effectifs réduits, capacité d'hospitalisation, vacances, ...), nous attendons avec impatience le traditionnel « bilan » de la Direction des Soins.

Si dans l'ensemble, cette année, un effort semble avoir été fait pour tenter de garantir un repos suffisant et un minimum de congés, il n'en a pas été de même côté conditions de travail.

Si on peut lire dans la presse (Est Républicain du 14/09/2025), que selon notre directrice, « 6 lits ont été fermés cet été pour permettre aux médecins de poser des congés », les conséquences ont été encore bien lourdes pour nos patients et les soignants les prenant en charge :

- 13 lits en réalité fermés (7 en psychogériatrie, 6 sur le PGN),
- L'HJ Addictologie fermé les week-end (sans aucune note d'info et sans que les organisations syndicales ne soient prévenues ...),
- Des agents jouant aux « bouche-trou » sous couvert de la solidarité polaire,
- Des services en surnuméraires patients sur les 2 mois de juillet et août *

En détail sur la base des tableaux chiffrés remontés par le BPEAS :

- *Unité A = + 2 patients en moyenne cet été*
- *Unité B = + 4 patients en moyenne en août / + 2 en juillet*
- *Unité 2 = + 2 patients en moyenne en août*
- *Unité 6SP = + 2 patients en moyenne cet été*
- *PHILIA = + 3 patients en moyenne en août / + 2 en juillet*
- *UPPA = + 1 patient en moyenne cet été*

Pas de quoi se satisfaire ni se féliciter selon nous ...

Comme chaque été, effectivement, l'Hôpital Public a donc tenu tant bien que mal mais ... jusqu'à quand et à quel prix ?

Epuiser les personnels et prendre en charge les patients dans des conditions non optimales ne peut être la solution dupliquée année après année !



EF

Arrêtez de mettre la poussière sous le tapis !



Quelle prévention des risques au CPN ?

A entendre la Direction et la médecine du travail, cette démarche est pleinement mise en œuvre et pourtant, les alertes sur la souffrance au travail se multiplient et les réponses apportées cristallisent le mécontentement !

La raison en est simple : cela fait des années que la CGT demande à ce que l'on agisse en priorité sur les facteurs organisationnels (la prévention primaire)

C'est bien là que le bât blesse !

La Direction (et c'est une constante dans les rangs des directeurs qui se succèdent au CPN) a toujours refusé d'investiguer sur les causes profondes qui génèrent ces risques psychosociaux.

Elle préfère au contraire se contenter au mieux d'accompagnements individuels en retirant du service les agents victimes (mobilité interne ou externe voire proposition de rupture conventionnelle), en leur demandant d'aller consulter la psychologue, ...

Tout au long du 1er semestre 2025, nous avons noté une augmentation du nombre de sollicitations d'agents en détresse.

Certains nous ont même avoué être désemparés car en dépit d'un grand nombre de collègues, parfois du même service, passés par la médecine du travail, il leur aurait été répondu que le mieux pour leur santé serait de « *partir de là* » ... !

Pour notre organisation syndicale, si cela était avéré (ce dont nous n'avons aucune raison de douter au vu du nombre de témoignages similaires), cela serait tout bonnement inacceptable et intolérable !

Nous avons lancé plusieurs alertes sur du **management pathogène** au sein de plusieurs services (Antigone, UHSA, ...), fait état de nos grandes inquiétudes au vu du **turn-over** et de la **perte de sens** exprimée par les collègues de la Maison de la Résilience, ...

Il semble malheureusement que certaines vérités exposées ne pèsent pas lourd dans le contexte de pénurie médicale. Pour autant, l'employeur ne devrait-il pas protéger la santé de TOUS ses personnels ?

EF

Il existe trois niveaux de prévention :

- **La prévention primaire des risques professionnels** consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risques dans les situations de travail. Elle se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'actions. Cette approche est à privilégier car elle est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des agents que de la qualité du service public. Sa mise en œuvre par l'employeur est nécessaire pour satisfaire à ses obligations réglementaires.
- **La prévention secondaire des risques professionnels** consiste à conduire des actions de dépistage et de suivi, sur le plan individuel et collectif, en particulier par la médecine de prévention afin de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles permettant d'agir sur les facteurs de risques et d'y faire face.
- **La prévention tertiaire des risques professionnels** correspond, quand un dommage a eu lieu, aux actions destinées à en limiter les conséquences et à favoriser le maintien dans l'emploi.

La démarche de prévention doit, pour être efficace, intervenir dans ces trois champs de manière complémentaire.

Extrait du site internet du Ministère de la Fonction Publique (cf QR Code)



Mon carré vert / Carton rouge

La Direction précédant l'arrivée de Mme Roth, avait mis une énergie considérable pour ne pas prendre en considération le drame et le traumatisme occasionnés par l'empoisonnement de notre collègue sur le CMP CATTP Antigone à St Nicolas de Port. Nous ne l'oublions pas, cela fera bientôt 3 ans ...

Une véritable **omerta** en utilisant les pratiques les plus sombres du management avait été mise en place par certains responsables de ce service pour étouffer l'affaire.

On peut dire que cela aura été efficace, **la liberté de parole avait alors été confisquée par ces méthodes agressives et autoritaires.**

Le service ne pouvant donc pas s'exprimer librement sur cet événement tragique s'est ainsi retrouvé en **grande souffrance**.

A l'arrivée de notre nouvelle directrice, aidée de sa directrice de site, une porte semblait alors s'entrouvrir pour faire pénétrer un peu d'air frais et sain dans ce service.

Malgré les tentatives ultimes de pressions pour que rien ne change, **un dispositif d'écoute et de soutien s'est mis en place sous l'autorité de Mme Weber.**

C'est **l'équipe de Mon Carré vert**, constituée de professionnels pluridisciplinaires et surtout indépendante, qui a été choisie pour effectuer ce travail.

Le but était bien entendu de permettre aux agents qui le souhaitaient de pouvoir enfin s'exprimer librement sur leurs conditions de travail depuis l'évènement gravissime.

C'est fin 2024 qu'ont débuté les entretiens.

Beaucoup d'agents se sont montrés motivés et volontaires pour profiter du dispositif et enfin pouvoir s'exprimer librement sans craindre de représailles.

Un bilan devait nous être présenté au printemps 2025. Nous attendons encore ... !

Aujourd'hui, le constat est amer : les effets escomptés sont décevants.

En effet, au niveau de l'ambiance générale et des conditions de travail, rien ne semble avoir beaucoup changé.

Cela s'est même quelque peu assombri avec l'imposition d'aller effectuer des vacances sur l'EHPAD Pochon. Cette nouvelle injonction avait été ordonnée probablement par le médecin chef de pôle et le Directeur gestionnaire de pôle de l'époque.

C'est en catimini mais avec autorité que ce travail devait se mettre en place en omettant bien entendu d'en informer les instances réglementaires de l'hôpital, voire probablement une partie de la Direction.

C'est grâce au courage de certains agents de cette unité qui ont alerté la CGT que ce dossier a pu être débattu aux instances comme l'exige un fonctionnement normal d'un hôpital public.

Visiblement, le dispositif « Mon carré vert », dont l'équipe et nous, attendons toujours un véritable bilan, n'a pas permis de changer le mode de management de ce service.

C'est bien décevant, la CGT du CPN pourrait en guise d'analyse donner un carton jaune, mais fidèle à ses principes ce sera au final un carton rouge ... !

JB



SILENCE !

Les bruits de couloir parviennent souvent jusqu'au locaux syndicaux du pavillon Raynier, sorte de brouhaha, plus ou moins audible, souvent alarmant mais dont ne nous pouvons rien faire.

Combien de nos collègues en souffrance dans leur service font le choix de se taire ?

Bien trop pour la CGT !

L'injonction à se taire, imposée par certains (souvent en position hiérarchique plus ou moins haute), n'a aucune valeur, rappelons-le !

Voici donc quelques situations, bien évidemment, complètement fictives :

- *Vous souhaitez pour des raisons personnelles, exercer à temps partiel, histoire de pouvoir continuer à travailler dans la fonction publique. En effet, votre charge de travail est en augmentation constante, vous avez le sentiment de ne pouvoir travailler de façon satisfaisante, voire celui d'être maltraitant avec vos patients. Mais si vous vous « plaignez en public », c'est-à-dire en réunion de service, vous entendrez : ne dites pas que vous avez trop de travail ou on vous refusera votre temps partiel !*
- *Vous questionnez la mise en place d'un énième protocole, son usage, son utilité, sa valeur pour mieux comprendre ce que l'on vous demande de faire. On vous répond : ne cherchez pas de sens là où il n'y en a pas !*
- *Vous vous inquiétez de vos patients et questionnez les soins mis en place, vous émettez des propositions de soins, éclairées par votre expérience clinique, d'autant que vous ne vous sentez plus en sécurité dans votre service. On vous répond : rien, on ne vous répond pas !*

Ces exemples « purement imaginaires » d'injonction à se taire, s'ils devaient un jour devenir réalité, sont pour la CGT des situations que nous ne taïrons pas.

Risques psycho-sociaux, usure professionnelle, perte de sens au travail génèrent de la souffrance, nous le savons et nous luttons contre.

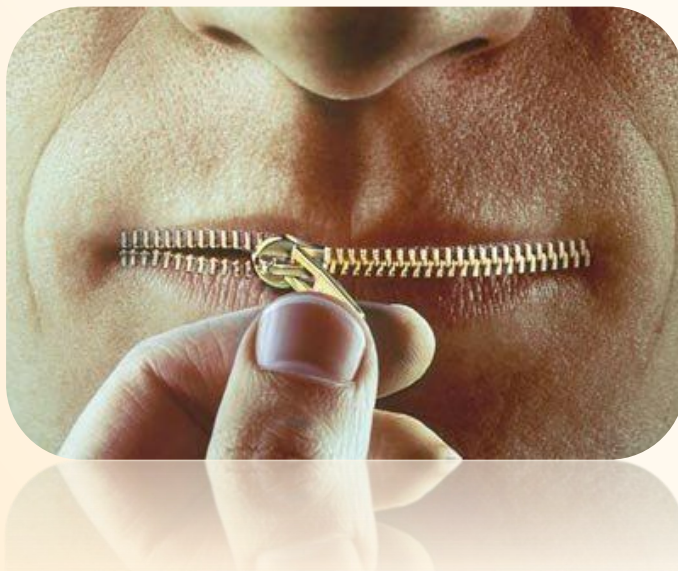
Pour nous, il ne s'agit pas de plaintes, il s'agit de défendre nos conditions de travail (matérielles, humaines, statutaires).

Sans exemple réel, nous ne pouvons rien faire.

Alors, si un jour, vous êtes concernés par des situations inconfortables, gênantes, contraires à votre éthique, maltraitantes : notre seule demande, osez dire dans notre local, par mail ou téléphone.

La CGT, elle, prendra la parole !

VT



Un hôpital sans ...

HÔPITAL SANS TABAC, HÔPITAL SANS MÉDECIN, HÔPITAL SANS PATIENT, ...



Depuis fin mai 2025, le CPN respecte la loi entrée en vigueur concernant l'interdiction de fumer sur l'ensemble de l'établissement. Des petites cabanes sont à disposition des fumeurs, véritables parias parqués à l'abri des regards, pour ne pas éveiller la tentation de la nicotine dans des esprits encore purs.

C'est un véritable progrès en termes de santé publique et sur les représentations encore bien populaires des agents en psychiatrie.

Cela va très certainement permettre de déstigmatiser les professions soignantes juste bonnes à « fumer et boire du café ».

Notre hôpital va encore bien plus loin pour casser l'image vieillissante et négative de l'internement asilaire et c'est tant mieux.

Pour cela, notre CPN va probablement finir par obtenir le label tant convoité par nos gouvernances libérales à savoir l'hôpital sans médecin. Pourquoi pas aller plus loin et envisager un hôpital sans lit et in fine un hôpital sans patient ?

Cela paraît déplacé ? Pourtant c'était le rêve absolu de notre Directeur des Soins récemment retraité et de certains médecins qui, en grands visionnaires, souhaitaient appliquer les directives nationales sur la santé à savoir « l'hôpital sans lit »

Avec un peu de persévérance, cette vision politique de l'hôpital public pourrait bien se concrétiser.

Les nouveaux projets en place et les dernières structures ouvertes en sont d'ailleurs la preuve (diagnostic, recherche, plateforme téléphonique, ...)

Nous pouvons imaginer que le fameux virage ambulatoire se transforme en un véritable dérapage au frein à main.

Cela plaira automatiquement à notre tutelle, l'Agence Régionale de Santé, toujours prompte à réduire par ces biais les dépenses de santé et à participer aux pots d'inauguration en tous genres.

Au final, le CPN aura réussi : moins de lit + moins de patients = moins de soignants = moins de tabac !

La boucle est bouclée, c'est gagnant-gagnant pour tout le monde : moins de tabac donc moins de cancer et de maladies cardiovasculaires, donc aussi moins de patients à soigner dans les hôpitaux somatiques, et donc une économie encore bien plus importante pour la Sécu.

En définitive on pourra dire merci qui ??? Et bien pour une fois, merci la psy !!!

JB

Pour poursuivre, sachez qu'un travail institutionnel est en cours sous le nom pompeux de « workshop sur l'identité visuelle du CPN » et qu'en Directoire, l'idée d'un changement de nom (et de logo) du CPN a quand même été avancée ...

En espérant que nous ne soyons pas bientôt un hôpital sans nom ... !

Le grand cirque



Certification, projet d'établissement ..., attention, les grandes manœuvres débutent.

Nous entrons dans une période où les groupes de travail vont pulluler pour tenter de présenter une vision bien lisse de notre hôpital que ce soit à nos tutelles ou aux experts visiteurs de la Haute Autorité de Santé.

Certains vont pester contre cette saillie CGT mais beaucoup ne sont pas dupes ...

Mais au fait d'où viennent tous ces concepts ? Qu'impliquent-ils vraiment ?

La certification qualité

« La démarche qualité est un outil managérial utilisé dans l'industrie depuis une bonne trentaine d'années. Il relève d'une stratégie plus globale que l'on nomme le "management participatif". Cette stratégie vise à donner aux salariés le sentiment d'adhérer librement à des objectifs et des contraintes qui ont été fixés par avance.

Dans le cadre de la santé, l'objectif est de permettre une standardisation du travail afin de pouvoir comparer et donc mettre en concurrence tout type d'institution privée ou publique dans un contexte de marchandisation global. Il s'agit en fait de s'ajuster aux critères définis par les normes ISO (Organisation Internationale de Normalisation).

Cela en passe nécessairement par le gommage de toute singularité et par la traque de toute revendication d'autonomisation professionnelle, tout en proclamant une pseudo-autonomie du professionnel. »



En savoir plus (cf QR Code « le petit guide de la certif »)

Au CPN, la certification aura lieu en février 2026 mais à partir d'octobre 2025, vous allez être mis à contribution (réunions préparatoires, évaluations internes, matraquage de com', ...), courage !

Le projet d'établissement

Le projet d'établissement définit, notamment sur la base du projet médical, la politique générale de l'établissement. Il doit être compatible avec les objectifs du schéma régional ou interrégional de santé. Il s'établit pour 5 ans (ici, 2026-2030)

Il comporte plusieurs volets tels que le projet médico-soignant, le projet social, le projet des usagers, le projet recherche, le schéma directeur immobilier, le schéma informatique, le projet psychologique, le projet médico-social, le projet de transition écologique, le projet des instituts de formation, le projet gouvernance et management, ...

Là encore, les groupes de travail vont essaimer et la com' suivra : l'objectif affiché étant une présentation finale aux instances du printemps 2026.

La CGT est très critique sur le projet d'établissement. Nous y avons participé ces 20 dernières années et contribué notamment sur la partie projet social. Pour autant, nous constatons que l'exercice est vain entre les changements de directeurs intervenant au cours de la période de validité de ce projet (5 ans c'est long) et souvent, l'absence de volonté d'appliquer ce qui a été arrêté. C'est surtout une usine à gaz et une tentative de faire croire à une vision commune pour le CPN ... !

EF

En soutien à la mobilisation citoyenne du 10 septembre



Mobilisés le 18 septembre pour un budget à la hauteur !



Réunis en assemblée générale le 16 septembre

La CGT en congrès

Nous avons assisté au **46^{ème} Congrès de l'Union Départementale de la CGT** qui s'est tenu le **1^{er} et 2 juillet 2025**.

L'UD (Union Départementale) est une structure syndicale interprofessionnelle qui anime et coordonne l'action revendicative du département, aidant au développement de l'action syndicale dans le monde du travail.

Le Congrès de l'UD a lieu tous les trois ans et a pour fonction de fixer les principales lignes directrices. Il s'agit de valider les grandes orientations et résolutions pour les trois années à venir.

C'est le moment de faire le bilan de l'équipe sortante et d'élire la nouvelle équipe à venir.

Le Congrès élit un bureau pour l'ensemble de ses travaux et un Président pour chaque séance. Après avoir délibéré sur les rapports d'activité et financier et sur les questions d'ordre à l'ordre du jour, le Congrès élit la Commission Exécutive et la commission de Contrôle Financière.

Dans notre syndicat, Sylvain BELUCHE et Vanessa JUPPONT ont été élus respectivement à la commission exécutive et à la commission financière de l'UD.

Des syndicats CGT de tout secteur d'activité et d'univers complètement différents sont réunis pour élaborer des revendications communes.

Etaient présents, entre autres, les collègues du CHU, de l'AEIM, de la CPAM, de la CAF, les cheminots et les retraités.

Ce fut un moment riche d'échanges, de débats, de démocratie et de fraternité.

Lors du congrès, est mis en avant une baisse globale de la syndicalisation.

Cette baisse pourrait se traduire par une baisse de l'engagement des salariés.

En tant qu'agent du CPN, se syndiquer à la CGT c'est résister ensemble à la déshumanisation de l'hôpital et se positionner pour le maintien du service public.

Et si vous nous rejoigniez ?

OM



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 ?

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.lacqtducpn.com / Facebook cgtcpnlaxou

Retraite progressive à 60 ans

La retraite progressive est un dispositif vous permettant, en fin de carrière, de pouvoir travailler à temps partiel et de compléter votre revenu par une partie de votre future retraite.

A compter du 1^{er} septembre 2025, il est ouvert à partir de 60 ans (contre 62 ans auparavant)

Conditions requises / démarches :

- Avoir déjà 150 trimestres cotisés (tous régimes),
- Effectuer une demande auprès de votre DRH environ 6 mois avant la date souhaitée,
- Demander à exercer à temps partiel sur une quotité comprise entre 50% et 90% (ou à poursuivre le travail à temps partiel si vous y êtes déjà mais attention, le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive)

Congés non pris : report et indemnisation

Tout agent public, qui ne peut pas prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales et familiales (congé parental, adoption / naissance, proche aidant, solidarité familiale, ...) peut désormais bénéficier du report de ces congés sur une période de 15 mois.

Si c'était pour raison de santé, les congés annuels non pris sont reportés dans la limite de 4 semaines.

Les agents qui quittent définitivement la fonction publique sans avoir pu bénéficier du report de leurs congés annuels ont droit à une indemnité compensatrice de congés.

Mode de calcul pour indemnisation d'un CA non-pris :

($\frac{\text{rémunération mensuelle brute} \times 12}{250}$)

250

(Sources : décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique et son arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique hospitalière)

Taux de promotion 2025

Les avancements de grade ont été finalisés du côté de la DRH et les promus bénéficieront de leur revalorisation, avec rétroactivité au 1er janvier 2025, sur leur bulletin de paie de septembre.

Les taux 2025 par grade et filière sont sur notre site internet www.lacgtducpn.com

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez obtenir des clarifications sur les mécanismes mis en œuvre dans notre établissement en vue de ces promotions annuelles.

**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



Nos comptes-rendus

Le Conseil de Surveillance :

Il s'agit de l'ancien Conseil d'Administration mais avec des prérogatives réduites.

Votre représentant CGT : Jacques BRIMONT

Conseil de surveillance du 26 juin 2025

Lors du dernier conseil de surveillance du 26/06/2025, dont nous vous avons restitué précédemment le compte-rendu via notre site internet, on aurait presque eu « un p'tit creux »

Un avis a été soumis au vote concernant la vente d'une parcelle appartenant au CPN sur le site dit de HARDEVAL.

La vente s'est opérée via les Domaines pour la modique somme de 41 000 euros.

Ce qui est présenté aux administrateurs de l'instance est donc déjà réalisé Zut !

Nous apprenons que ce terrain sera entretenu en permaculture, jardin biologique et responsable.

Un petit endroit de paradis qui va bénéficier à M. Hennequin, restaurateur de renom sur le territoire. En effet, associé à la famille Mengin qui détient entre autres les Pissenlits, Vins et Tartines et autres cottages de luxe, M. Hennequin gère le clos Jeannon à Villers les Nancy.

Il va pouvoir ainsi proposer aux plus fins palais de la région et leurs papilles aiguisées des bons produits naturels cultivés sur notre bel hôpital.

Quand on est riche, on peut s'alimenter sainement, pour les autres il y a plein de produits industriels accessibles ...

La Direction aurait pu choisir de développer une belle activité thérapeutique autour du jardinage, de la culture responsable et bio pour nos patients.

En termes de promotion de la santé mentale, cela aurait eu de la gueule sur les réseaux sociaux !

Après Aurore Bergé à la maison de la résilience, nous aurions pu avoir Catherine Vautrin pour inaugurer cet écrin de nature !

Les retombées en termes de subventions ARS pour projet novateur auraient été probablement à la hauteur ... !

Pour la CGT qui considère que « rien n'est trop beau pour la classe ouvrière », il serait souhaitable que le Clos Jeannon puisse accorder un rabais sur le menu « homard » (non issu du bassin situé en face de la Direction) à 110 euros sur simple présentation de la carte professionnelle ...

Pour le moment, faudra faire plus de dimanches et de jours fériés pour se permettre un petit excès ... !

JB

Retrouvez tous nos comptes-rendus et analyses dans la rubrique
Conseil de Surveillance
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 3 octobre 2025

Les questions de la CGT à l'ordre du jour :

1) Alertes RPS :

- **point Antigone (St Nicolas de Port)** : demande de réponses à l'alerte lancée par la CGT le 28 août dernier, demande de restitution de l'audit "Mon Carré Vert" attendue depuis le printemps et relance intervention de nos collègues au sein de l'EHPAD Pochon (attente visite, mise à jour du DUERP et d'un plan de prévention commun entre nos 2 établissements)
- **point UHSA** : quelles réponses la Direction va-t-elle apporter à nos multiples alertes et aux sollicitations massives des agents de ce service auprès de la psychologue du travail ?
- **CSAPA / HJ Addicto** : quelles réponses institutionnelles sont apportées à nos nombreuses alertes quant à l'organisation de ces services, aux conditions de travail et aux mesures projetées pour mettre fin à la souffrance au travail exprimée par nos collègues ?
- **Maison de la Résilience** : retour sur la visite F3SCT du 5 septembre 2025 et demandes à l'employeur de mettre en place rapidement des actions correctrices face au turn-over et aux questionnements légitimes des agents sur le contenu du travail, le projet de service, les moyens à disposition, ...

2) Plan canicule / fortes chaleurs :

- bilan de l'été,
- relance de la demande CGT d'une révision de la procédure en vigueur dans notre établissement pour se mettre davantage en régularité vis-à-vis du décret du 27 mai 2025 et mieux répondre aux attentes de nos collègues et des usagers,

3) Bilan intermédiaire de la récente mise en place de la cellule de signalement des cas de harcèlements :

- nombre de saisines via l'adresse egalite.diversite@cpn-laxou.com ou par d'autres biais,
- services concernés,
- premières actions mises en œuvre (enquêtes administratives, "auditions", ...) et éventuellement, mesures prises (protection fonctionnelle, saisine justice, disciplinaire, ...)

4) demande de présentation des plans d'actions contre les risques routiers et les risques chimiques / intoxication / empoisonnement (relance demandes CGT notamment cet été)



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)



F3SCT extraordinaire du 19 septembre 2025

A l'ordre du jour : Projet CNRACL « prévention des addictions »

La CGT vous en parlait dans notre compte-rendu F3SCT du 10 juin dernier. Nous avons eu récemment pour validation en F3SCT extraordinaire du 19 septembre, le nouveau projet « prévention des addictions » concernant spécifiquement les soignants du CPN

Sujet tristement intéressant, car malheureusement certains professionnels sont également touchés par le fléau des addictions (alcool, tabac, psychotropes, ...).

Nous avons donc hâte d'entendre les propositions du CPN pour tendre la main à ses agents de façon bienveillante. Et bien, sans surprise, c'est un flop !

Nous nous y attendions : il n'y aura eu en amont aucune association des organisations syndicales, une volonté du DRH d'intégrer dans le règlement intérieur du CPN la possibilité de soumettre les agents à un éthylotest ou autres ...

Nous avons trouvé le projet de la Direction creux et particulièrement onéreux (116 600 €), même si financé en grande partie par la CNRACL (Caisse de retraite, donc par nous !)

Outre le repérage des comportements addictifs des professionnels, on ne nous propose pas de consultation spécifique (comme par exemple pour le tabac qui aurait pu être plus que bienvenue) mais **on reste sur l'air du temps : la communication !**

On nous propose ainsi de financer :

- une personne chargée de projet communiquant sur ces sujets à grand renforts de questionnaires, de Powerpoint, de fiches conseils,
- un atelier théâtre de 2 demi-journées,
- une formation des cadres et des agents à la détection des comportements à risques,
- continuer les constructions des fameuses « cabanes à fumer » hors de prix mais tout confort, où une dizaine de fumeurs peuvent s'entasser et s'auto intoxiquer loin des bâtiments. C'est d'ailleurs bien ça le problème, l'éloignement fait que les professionnels et les patients, notamment d'addicto, continuent à fumer devant les services ! Malgré ce pari raté, le projet compte en reconstruire 3 pour compléter "le maillage",
- l'usage d'un casque virtuel dont la mise en place et le logiciel coûteront plusieurs milliers d'euros, ...

Ce projet est tellement éloigné des attentes et pourtant **fera sans doute un bel article Facebook / LinkedIn**, avec de belles photos de l'atelier théâtre, ou du séchage du béton des abris ! Nous avons déjà hâte de lire cette communication institutionnelle, présentant à chaque publication notre établissement comme un lieu ultra bienveillant.

En attendant, nous ne sommes pas sûrs que cela aide concrètement les professionnels à sortir de leurs addictions !

Pourquoi ?

Parce qu'il y a une constante depuis des années dans notre bel hosto dès qu'un risque professionnel est porté à la connaissance de la Direction : ne jamais investiguer sur les causes et les facteurs organisationnels !

Tout est toujours traité sous l'angle de problématiques individuelles ramenant le travailleur à sa propre responsabilité (culpabilité) dans ce qu'il traverse !

La CGT ne cesse de le marteler : la souffrance au travail, les arrêts-maladie, la perte de sens, la mobilité, le turn-over ou encore les addictions dont il est question ici, ..., tout ceci traduit aussi un hôpital malade qui génère souvent (n'en déplaise à la Direction) un management pathogène et une maltraitance institutionnelle.

Ne pas vouloir le reconnaître, refuser de s'y pencher pour tenter d'améliorer les choses est, selon nous, une grave erreur.

PS et EF

Quel « maintien dans l'emploi » au CPN ?

Assez du double discours !

Début 2025, la Direction avait finalement fini par céder aux revendications de longue date portées par la CGT et annoncé l'intégration des organisations syndicales à la Commission de Maintien de l'Emploi.

En quoi consiste cette nouvelle « instance » ?

Cette commission, composée de différents interlocuteurs de l'établissement, est un lieu où des solutions et orientations sont travaillées pour permettre à nos collègues d'être maintenus dans l'emploi malgré des difficultés de santé ou suite à une reprise après des problèmes de santé (en prévoyant formation, aménagement de poste, mobilité, réorientation, ...)

A sa création, on nous parlait de « prise en compte des agents » et de « politique de maintien dans l'emploi ». Sur le papier, c'était donc prometteur mais force est de constater que dans la pratique, on est loin du compte !

La réalité ?

Mises en invalidité ou en inaptitude, retraite forcée, forte incitation à conclure une rupture conventionnelle, absence d'informations claires (voire même fausses) sur les droits, procédures opaques, des dossiers traités en parallèle et une commission annulée plusieurs fois !!!

Voici comment sont (mal) traités nos collègues ayant des soucis de santé par notre Direction !!!

Dans un hôpital psychiatrique où la mission première est de prendre soin, ce mépris pour les personnels est inacceptable.

Le CPN, à travers ses communications via les réseaux, vante le « prendre soin, la bientraitance et multiplie les communications sur les différents dispositifs mis à disposition du public mais il abandonne nos agents fragilisés : ceux qui ne représentent aucune « plus-value » pour notre établissement d'après le DRH. Ce double discours est un affront pour celles et ceux qui font vivre l'hôpital au quotidien et s'usent à la tâche !

La CGT ne restera pas spectatrice, elle appelle l'ensemble des collègues à nous interpeller sur leurs situations et à faire front !

Tous ensemble, dénonçons ces pratiques pour que nos droits soient respectés !

VJ



Développement durable



Les choses changent finalement quand l'argument financier n'est plus le seul mis en avant ...

C'est un peu la leçon à retenir suite à la parution du bulletin d'infos du mois d'août 2025 sur **le remplacement des fontaines à bonbonnes d'eau du CPN**.

Déployées par la Direction il y a une dizaine d'années, les réserves émises à l'époque par la CGT avaient été rejetées en bloc (pollution plastique, risque d'intoxication des consommateurs par le bisphénol ou d'autres substances chimiques, port de charge et manipulation de bonbonnes pesant presque 20 kilos, ...)

La réponse institutionnelle était alors froide et implacable : une fontaine raccordée au réseau coûte plus d'1 millier d'euros auxquels il faut ajouter le coût de la maintenance (main d'œuvre, changement des filtres, tests, ...) !

Alors aujourd'hui, quand on lit que la Direction se met au vert, à la CGT on a le sourire ... surtout quand on vous conseille d'**utiliser vos gourdes**.

Lesquelles ? Les belles gourdes bleues du CPN, estampillées made in PRC (c'est-à-dire fabriquées selon des standards chinois déplorables ...)

Allez, encore un peu d'effort concernant les filières des déchets et on y sera presque. Surtout quand on apprend qu'un bac à récupération du verre a été installé à la pharmacie. Il ne manque plus qu'à déployer des éco-sacs au sein des services, créer un circuit de ramassage dédié et on aura fait un grand pas !

Protection sociale complémentaire

Certaines fausses informations ayant été données ces dernières années, la CGT vous rappelle que **la Protection Sociale Complémentaire ne devait être mise en place dans la Fonction Publique Hospitalière qu'à compter du 1er janvier 2026**.

A ce stade, au vu de l'instabilité gouvernementale et des dernières informations obtenues lors de réunions au Ministère, **il est fort probable que l'on se dirige vers un report à 2027**.

On vous tiendra informés dès qu'on en saura plus.



Local bien-être : précisions utiles



La DRH nous précise par mail daté du 16 septembre 2025 que :

- **Les activités réalisées au sein du local bien-être sont obligatoirement hors temps de travail et le temps passé doit être décompté sur CHRONOS. Il n'y a pas de précisions pour les activités délocalisées au sein des services mais il semblerait qu'il en soit de même ...**
- **En cas d'accident (blessure, ...) survenu pendant ces activités, la DRH précise que la Direction ne les reconnaîtra pas en AT.**

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 ?

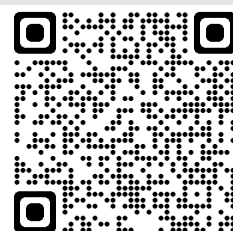


Nous contacter :  **51-93**

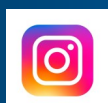
**Toute l'info directe et locale
sur Facebook CGT CPN Laxou**

- 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