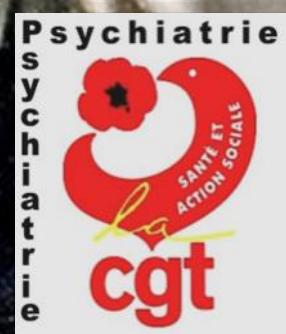


La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 78 - 4ème trimestre 2025



Actualités

- 04.** Lutte des classes
- 05 et 06.** Hôpital entreprise
- 07.** Restrictions dans l'accès aux soins
- 08.** Polyvalence adorée
- 09.** Violences et harcèlements
- 10.** La qualité d'écoute
- 11.** Comment prendre sa part ?
- 12.** Enfin propre !
- 13.** Protection des données personnelles
- 14.** Cancers
- 15 et 16.** L'actu CGT CPN en images
- 17.** Les psychos en action

Nous rejoindre

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

Vos droits

- 20 et 21.** Congés citoyenneté et parental / aidant /...

Cette page est la vôtre

- 22.** Retour vers le futur ?

Coin des instances et réunions

- 23.** Conseil de Surveillance
- 24.** Commission Médicale d'Etablissement
- 25.** F3SCT
- 26.** Comité Social d'Etablissement

Dernières brèves

- 27.** Ministère / Ordre infirmier / Assurances

EDITO

*Chers collègues,
Chers lecteurs,*

Cette année encore, notre hôpital a tenu grâce à vous : votre engagement, votre professionnalisme et votre solidarité !

Malgré le manque de moyens, les effectifs insuffisants et une pression quotidienne qui ne faiblit pas, vous avez tenu bon. Et cela, c'est tout sauf anodin.

À la CGT, nous avons porté votre colère, vos revendications et vos besoins : du respect, du temps, des postes et des conditions de travail qui permettent de soigner et de prendre en charge correctement. Nous ne lâchons rien, parce que ce que vous vivez au quotidien mérite d'être entendu et changé !

En cette fin d'année, nous voulons simplement vous dire MERCI.

Merci d'être là, merci de faire vivre l'hôpital quand tout pousse à l'épuisement.

Et surtout, vous redire une chose : vous n'êtes pas seuls !

2026 arrive avec de nouveaux combats, mais aussi de nouvelles forces.

Ensemble, soyons solidaires et déterminés, et continuons à défendre ce qui fait l'essence de notre métier : l'humain !

2026 sera également une année importante, marquée par les élections professionnelles de fin d'année.

Ce sera l'occasion, collectivement, de renforcer notre voix, de défendre nos droits et de continuer à porter haut les valeurs du service public.

Plus nous serons nombreux à nous exprimer, plus nous serons forts pour peser sur l'avenir de notre hôpital.

Prenez soin de vous, bonnes fêtes à toutes et à tous !!!

Et rendez-vous en 2026 pour continuer à avancer ensemble !

L'équipe syndicale

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

La lutte des classes plus que jamais !

Quelle fin d'année éprouvante, déconcertante et ... écœurante ! Le spectacle affligeant d'un Président en déroute accroché à son trône, la valse des 1ers Ministres et des débats parlementaires confus ont de quoi nous mettre en colère voire pire de nous démobiliser.

Là où chaque citoyen devrait au contraire se sentir concerné et impliqué, les hommes et femmes politiques de ce pays sont pour la plupart dans des considérations bien éloignées de nos aspirations et besoins du terrain.

On voit ici la technocratie à l'œuvre, le lobbying des puissants / des sachants qui s'expriment à notre place, le côté technique et complexe des analyses budgétaires assénées (PLFSS, PLF, dette, PIB, ...) pour mieux nous perdre, ... !

Et pourtant, dans ce contexte, les masques tombent et le « musée des horreurs » se décline à travers les propositions et amendements divers déposés par les députés ou sénateurs* :

- *Suppression de milliers de postes dans la fonction publique,*
- *Gel du point d'indice et des pensions de retraite,*
- *Jours de carence supplémentaires et limitation de la durée des arrêts maladie,*
- *Doublement ou triplement des franchises médicales,*
- *Limitation de l'augmentation du budget de la Sécurité Sociale (part ONDAM) en dessous de l'inflation et des besoins de santé,*
- *Allongement du temps de travail annuel,*
- *Déremboursement de certaines consultations psy,*
- *Etc, etc, ...*

(*à l'heure où nous bouclons cette gazette, nous n'avons pas encore la version finale du budget 2026)

MAIS à aucun moment, vous l'aurez remarqué, la question cruciale de la justice sociale n'est prise en compte.

La vérité est pourtant d'une simplicité déconcertante !

Si la Sécurité Sociale et l'Hôpital Public sont exsangues, il y a bien une raison simple : nous souffrons simplement d'un manque de recettes, pas d'un excès de dépenses !!!

Les milliardaires n'ont jamais été aussi riches (Bernard ARNAULT pèse 164 milliards d'euros), les dividendes versés aux actionnaires ont explosé ces dernières années (98 milliards en 2024 soit +40% en 3 ans) !

Par contre, les exonérations de cotisations et autres cadeaux fiscaux sont jugés responsables à quasiment 80% du fameux « trou de la Sécu » ! On parle de 211 milliards !

De l'argent, il y en a !!!

Honte à tous ces partis politiques de nantis qui ont tout fait pour rejeter la taxe ZUCMAN, pourtant loin d'être un impôt confiscatoire pour les grandes fortunes françaises ... !!!!

La politique menée en France depuis plusieurs gouvernements successifs a amené à la situation que l'on connaît aujourd'hui : de plus en plus de pauvres (10 millions et 912 morts à la rue en 2024), des classes moyennes sous tension et des riches qui prospèrent comme jamais !

Face à cela, une seule solution : réagir et combattre ces dérives que ce soit au sein des entreprises, dans la rue, dans les urnes, ... !

Exprimons-nous et arrêtons de subir ! Tous concernés, tous combattifs !

La CGT est et reste la plus mobilisée autour de ces questions, rejoignez nous dans la lutte !



Imposons nos choix

Hôpital ou entreprise ?

2025, année de grande cause nationale pour la santé mentale !
Et pourtant, nous assistons impuissants à la déshumanisation de l'hôpital public.



L'hôpital est transformé petit à petit en entreprise au fonctionnement libéral, en entreprise devant être rentable.
Rentabilité, polyvalence, productivité, compétitivité.

Il est recruté toujours plus de « chargés de projet » et toujours moins de soignants et de professionnels en proximité directe du patient.

L'accès aux soins en santé mentale est actuellement très dégradé.

En France, environ 25% des postes sont vacants en psychiatrie. 50% des personnes souffrant de troubles psychiques ont actuellement des difficultés pour accéder aux soins.

Près de 40% des personnes parlent même d'une impossibilité à obtenir un rdv en psychiatrie.

Le cas ambulatoire

Il manque 40% de pédopsychiatres à l'hôpital, et pourtant, le recours aux soins est largement supérieur aux prévisions chaque année pour les moins de 18 ans.

L'enfant et ses parents doivent parfois attendre six mois pour un 1^{er} entretien d'accueil infirmier en CMP.

Les délais sont tout aussi longs en CMP adultes, avec souvent 6 mois d'attente pour consulter un médecin psychiatre.

Face à ce délai d'attente, il est rappelé aux patients la possibilité de consulter en libéral.

Après un parcours Doctolib « du combattant » pour trouver un créneau de consultation, rarissime en secteur 1, le patient devra débourser 90 à 120€ la consultation de 30mn en secteur 2.

Un patient présentant des symptômes dépressifs s'installant déjà insidieusement depuis un moment, reste sans réponse pendant des mois.

Ce même patient, désespéré, en demande d'aide, vit ce refus ou cette mise en attente avec violence. Il est difficile de demander de l'aide, de dépasser la honte ressentie à solliciter la psychiatrie encore largement stigmatisée aujourd'hui.

C'est maintenant qu'il a besoin d'une réponse, d'une écoute et d'un accompagnement.

Ce n'est pas dans 6 mois quand la tristesse l'aura envahi et que la détresse se sera installée, majorant le risque suicidaire.

Et que dire des « restes à charge » dans les cliniques privées, type « Boucles de la Moselle » à TOUL, générateurs de sorties contre avis médical. Le patient demande sa sortie car il ne peut pas payer son hospitalisation !

Palliant péniblement à cette catastrophe, il y a les plateformes de répondants téléphoniques. Ils vont répondre du mieux qu'ils le peuvent à l'urgence mais ne peuvent proposer d'accompagnement adapté, des soins sur mesure et efficents.

Nous le vivons au quotidien. Ces services qui appellent les services ambulatoires pour reprendre la suite.

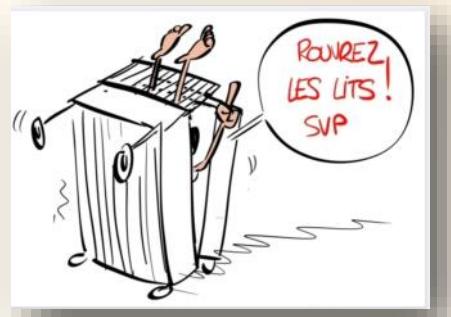
Nous assistons actuellement à la multiplication des centres experts qui n'accompagnent pas les patients. Ils expertisent, donnent un diagnostic puis ré-adressent les patients dans les services ambulatoires ...

... d'autres choix sont possibles !

Il n'est pas lieu ici de critiquer l'intérêt de la recherche qui est indiscutable. Cependant, il n'y a pas assez de médecins et de soignants disponibles sur l'hôpital pour soigner les patients.

Au final, ne s'agirait-il pas plutôt d'augmenter le recrutement et la formation des professionnels en proximité directe du patient : aide-soignant, infirmier, assistant de service social, éducateur, psychomotricien, ergothérapeute, psychologue, médecins ?

Un hôpital sans lit ?



La fermeture des lits a des conséquences dramatiques pour les soignants et les patients car l'ambulatoire ne peut plus absorber les demandes.

Les patients arrivent en hospitalisation dans des états de décompensation parfois extrême car non pris en charge à temps.

La fermeture des lits permet de faire des économies alors tout va bien ?

Non rien ne va !

Nous avons tous en tête des situations où la personne soignée a besoin d'une hospitalisation à temps complet. L'indication est posée mais ne se fait pas par manque de lit. Dans l'immédiat, ce patient n'a pas besoin qu'un diagnostic lui soit posé, un appel téléphonique est largement insuffisant.

Une hospitalisation complète, pour ce patient, c'est une mise à l'abri, c'est un temps essentiel pour la personne, pour son rétablissement.

Pour les soignants, c'est un temps indispensable d'observation et d'analyse pour établir une proposition de soins pertinente respectant les besoins de la personne soignée.

A quand une mobilisation massive des agents et des usagers pour défendre les valeurs d'un service public plus humain ?
La CGT se tient disponible et continuera à militer pour un grand service public de la santé et de l'action sociale doté de moyens à la hauteur des enjeux !

OM



NOS ACTIONS :

Interpellation des parlementaires à l'occasion des débats pour le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2026, pétition, communiqué de presse, rencontres au Ministère de Santé et au Ministère de la Fonction Publique, manifestations, ..., la CGT du CPN ne lâchera rien et multiplie les initiatives, comme le 9 octobre dernier aux côtés de délégations CGT d'hôpitaux venus de toute la France (cf QR Code)



Accès aux soins pour tous



La mise en place des « Services d'Accès aux Soins » (SAS), proposée en 2022 par l'ancien ministre de la Santé François Braun, avait pour objectif de désengorger les services d'urgence, confrontés à une file active de patients en constante augmentation. Le principe reposait sur une régulation téléphonique assurée par des médecins généralistes volontaires. Ceux-ci proposaient des téléconsultations et s'engageaient à libérer des créneaux pour recevoir les patients en présentiel.

Bien que cette mesure ne permette pas d'augmenter directement les effectifs dans les services d'urgence, elle visait à réduire la pression immédiate grâce à un premier niveau de tri, tout en facilitant l'accès aux soins. L'objectif était donc pragmatique : **"faire mieux avec peu de moyens humains"**.

Dans la même logique, des **SAS en santé mentale** ("SAS psy") ont été développés afin de freiner l'augmentation constante des passages aux urgences psychiatriques. L'idée est d'organiser une orientation en amont, avant le recours aux urgences. Le Centre Psychothérapeutique de Nancy (CPN) a ainsi présenté son projet, intitulé **SAS 54**, dont l'ouverture est prévue en janvier 2026.

Ce dispositif repose sur des **infirmiers régulateurs**, joignables via la plateforme du SAMU (15), et supervisés à distance par un psychiatre — avec un débriefing en présentiel une fois par jour et une disponibilité téléphonique assurée via l'UAUP (Unité d'accueil et d'urgence psychiatrique) ou par une astreinte à domicile.

À la surprise de la CGT, les infirmiers du SAS psy ne disposeront que d'un **annuaire des structures de soins en santé mentale**, élaboré par l'Observatoire Régional de la Santé à la demande de l'ARS Grand Est. Le projet du GHT Sud Lorraine fournit en effet très peu d'informations sur les **partenariats avec les structures de ville, privées ou publiques**, et sur les **parcours de soins** disponibles pour les régulateurs de la filière psychiatrique.

Ces infirmiers, placés en première ligne, devront donc effectuer la régulation **sans moyens concrets pour orienter efficacement les patients vers des consultations spécialisées** quand elles sont nécessaires.

Or, les délais sont actuellement très longs :

- *Plusieurs mois pour un rendez-vous médical dans un CMP adultes,*
- *Environ deux mois pour une consultation infirmière,*
- *Jusqu'à 6 mois pour un rendez-vous en pédopsychiatrie.*

Interrogé sur la possibilité d'un accès prioritaire à des créneaux rapides via le SAS, le CPN a simplement indiqué qu'une négociation était en cours, **sans plus de précision**. Mais comment espérer réduire ces délais sans **renforts humains** dans les CMP ?

Dans ce contexte, la solution la plus probable sera d'orienter les patients vers des **psychiatres libéraux**, dont les premières consultations — majoritairement en secteur 2 — sont facturées entre **55 et 105 euros**. Ces praticiens ne bénéficient pas de **ROSP (rémunération sur objectifs de santé publique)**, dispositif qui incite les médecins généralistes à libérer des créneaux pour les SAS. Par conséquent, il y a **peu d'incitation à ouvrir des consultations rapides** en psychiatrie libérale.

La CGT déplore que cette orientation vers le secteur libéral **aggrave encore les inégalités d'accès aux soins**, notamment pour les personnes en situation de précarité.

Du point de vue du **CPN**, le dispositif présente néanmoins un intérêt organisationnel : les infirmiers recrutés pour le SAS partageront leur temps de travail avec l'UAUP, ce qui permettra **d'augmenter les effectifs** dans cette unité.

Pour la CGT, ce projet s'inscrit dans une logique de **gestion économique des flux**, mais ne répond pas à la **pénurie structurelle de personnels médicaux et paramédicaux**. La question de l'**égalité d'accès aux soins en santé mentale** demeure donc entière

Sois polyvalent et bosse !

Il est ici au CPN une qualité prestigieuse et très attendue chez la crème du soignant en psychiatrie : la POLYVALENCE !

La « solidarité de pôle » est sans cesse arguée par vos cadres pour vous demander de remplacer.

Peu importe si vous êtes investis, spécialisés dans vos missions au sein de votre service, vous n'êtes finalement qu'un pion, qu'un matricule, interchangeable !

La CGT s'oppose à cette vision managériale qui ne vise qu'à un seul objectif : gérer la crise à moindre coût !

Nous soignons en effet des humains ayant une personnalité, une histoire et des sensibilités.

Il n'y a pas 2 personnes présentant des troubles de l'humeur, ou des troubles psychotiques qui soient identiques.

Pour bien soigner, il faut aller à la rencontre du patient. Il faut habilement créer et favoriser une relation de confiance. Une alliance thérapeutique peut mettre du temps.

Pour les soignants, être le seul soignant originaire de l'unité avec 3 remplaçants venus d'ailleurs, c'est devoir ajouter la « formation » de 3 personnes à sa charge de travail. C'est à risque d'épuisement.

Maintenant vous trouverez de plus en plus de profils de postes sur Qualios pour un Pôle et non pour un service.

Soyez polyvalents, soignants !

Pour la CGT, il serait intéressant de mettre en corrélation l'absentéisme, le turn-over, le nombre de Hublo, l'ancienneté dans le service avec les événements indésirables recensés et en hausse, notamment les actes de violence envers les soignants !

Tous les services de psychiatrie sont concernés, tous, par la restriction, le manque de moyens et l'absentéisme.

Cela engendre une augmentation de la souffrance globale et des Risques Psycho-Sociaux !

Alors que faire ?

Résister, ce n'est pas se résigner, c'est rester conscient de ce qui est en train de se passer. L'effacement progressif de nos spécificités en psychiatrie au détriment des patients et des soignants.

Continuons à nous opposer à la politique actuelle de santé et la restriction des budgets ! Rejoignez la CGT !

OM



Il est temps d'agir ... concrètement !



Depuis quelques temps notre établissement affiche son engagement contre les violences, le harcèlement et les discriminations.

Des affiches sont créées, une adresse mail mise en place et un colloque a même été organisé.

Mais malgré tout cela, sur le terrain, certains de nos collègues continuent à subir des réflexions déplacées, des pressions injustifiées et des comportements inadaptés de la part de certains encadrants ou collègues.

Un dispositif existe : une procédure de signalement est enfin disponible (egalite.diversite@cpn-laxou.com) et la protection fonctionnelle peut être mise en place, mais la réalité quotidienne montre que cela n'est pas à la hauteur.

Des collègues n'osent toujours pas signaler, par peur des représailles, d'autres craignent d'être stigmatisés, mis à l'écart, mal vu. Beaucoup pensent que « ça ne servira à rien » après avoir vu des situations minimisées ou sans suite.

Résultat : le silence domine et certains agents continuent de souffrir ...

Ces réflexions régulières et ces comportements inadaptés ne sont pas anodins, ils provoquent chez nos collègues : de l'anxiété, des troubles du sommeil, de la perte de confiance, des arrêts malades et parfois des risques d'épuisement professionnel.

Quand un agent va travailler la boule au ventre, quand il redoute le moindre échange avec son encadrement ou collègue, ce n'est pas un « conflit » mais une atteinte à sa santé !

Ce que la CGT dénonce ici, ce n'est pas l'absence d'outils mais leur manque d'efficacité !!!!



Un dispositif ne protège que si les agents savent qu'ils peuvent parler et surtout se sentent en sécurité pour le faire. En effet, tant que la peur de parler domine, tant que les situations ne sont pas réglées rapidement et tant que les comportements problématiques ne sont pas rappelés à l'ordre, l'affichage institutionnelle reste un décor, pas une protection !!!!

Pour la CGT, les choses doivent changer et vite !

Une prise en charge rapide et sérieuse de chaque signalement est indispensable, une protection effective pour les agents qui osent parler, une formation obligatoire et renforcée pour les encadrants, un suivi systématique des situations déclarées

et la reconnaissance claire par l'institution que les pressions et les violences n'ont pas leur place dans notre établissement !

Mettre des affiches et communiquer c'est facile, protéger vraiment les collègues, c'est indispensable !!!

V.J

Vos représentants CGT sont à votre écoute pour vous conseiller et vous accompagner.

Vous n'êtes pas seuls !

Vous retrouverez notre tract sur les personnes ressources et la conduite à tenir en cas de violences ou harcèlements (cf. lien QR Code)



Ecoutez nous !!!

Il est des professions que la Direction connaît peu : pour preuve le précédent directeur des ressources humaines n'était jamais venu à la rencontre des psychologues, préférant souvent annuler la rencontre le jour même !

Cette fois ci, le 21 novembre 2025, nous avons été chanceux puisque d'une rencontre initialement en visio nous avons eu l'honneur d'une rencontre en « présentiel ».

Nous pensions que c'était là la preuve d'un intérêt tant attendu pour notre profession occupée par plus de 120 agents dans notre hôpital !

Pourquoi cette venue du DRH au collège des psychologues ?

Parce qu'il est notre supérieur hiérarchique direct !

C'est d'ailleurs ce que Monsieur le DRH confirmera à plusieurs reprises lors de cette rencontre qui a duré plus d'1h30. A priori, nous sommes donc tous au clair sur les liaisons hiérarchiques. **Pourtant, il lui est possible d'affirmer qu'il ne remplira pas cette fonction d'autorité hiérarchique vis-à-vis de nous !!!**

Pour les psychologues, qui souhaitent remplir toutes leurs fonctions (clinique, institutionnelle et FIR) et bien c'est plus compliqué, c'est restreint voire interdit pour la troisième. Il y a toujours des « nécessités de service », brandies par d'autres pour empêcher de travailler !

D'un côté, un DRH qui refuse d'exercer les fonctions qui lui reviennent, de l'autre des psychologues qui veulent exercer en conformité avec leur fiche de poste mais en sont empêchés !!!

Le dialogue tant attendu n'aura donc pas lieu, la parole est importante pour les psychologues, c'est même souvent le cœur de notre métier, et naïvement sans doute, nous pensons que la parole a de la valeur, qu'elle engage, qu'elle peut même être cohérente parfois. La parole permet d'échanger si elle est entendue. C'est d'ailleurs une spécificité de notre métier : l'écoute.

Alors nous avons écouté et nous ne pouvons que constater que cela n'a fonctionné que dans un sens, parce que quand on est directeur des ressources humaines nul besoin de développer cette aptitude à l'écoute

Côté DRH, on peut affirmer des vérités et les dénier dans la même phrase, camper sur des positions erronées, affirmer que 1+ le même 1 fait 2, et ne pas considérer du tout ce qui est énoncé hors de soi.

Rencontre éprouvante, peut-être faudrait-il convoquer un interprète la prochaine fois ?

En tous cas, la volonté d'uniformiser (harmoniser en novlangue), l'autoritarisme, le manque de concertation, qui sont des éléments propres à notre société néolibérale sont particulièrement bien exercés au sein de notre hôpital, nous voilà donc en parfaite adéquation avec l'air du temps !

VT



Une part du gâteau

Lors du dernier CSE d'octobre 2025, nous avons été informés des modalités de versement de la prime pour les faisant fonction cadre de santé (FFCS).

Un procédé qui existe depuis de nombreuses années ...

C'est avec toute franchise mais néanmoins un certain embarras que Mme Roth, directrice générale du CPN affirme que cette prime de faisant fonction, calquée sur celle statutaire des cadres de santé d'environ 150 euros nets par mois, est **financée sur le dos de l'enveloppe dédiée à la prime annuelle de service de tous les agents !!!**

Pour la CGT, la pilule est amère. Notre syndicat fer de lance de la lutte des classes remercie la Directrice de jouer « franc jeu » en révélant ce procédé utilisé depuis des années en toute opacité par les directions précédentes.

Les sommes allouées et leurs modalités d'attribution pour ces FFCS semblent encore aujourd'hui totalement inégales, versées à la louche avec des critères totalement subjectifs.

Pour la CGT, il n'est pas question de raboter ces primes octroyées à ceux qui assurent ces fonctions sans en avoir le titre. C'est sur la forme que le bât blesse.

En effet « se servir sur le dos de la bête » à savoir l'enveloppe de 7,5 % consacrée aux versements de la prime annuelle de services des agents est inadmissible.

Cela montre une nouvelle fois le mépris construit et assumé de la part des directions à l'égard de ceux qui viennent travailler 24h/24, les week-ends, les jours fériés, les nuits. Ceux là même qui subissent le management parfois autoritaire et agressif de ceux qui touchent cette prime !

Car oui, ce sont ces supérieurs hiérarchiques qui ordonnent de raboter des congés, des RTT, de changer au pied levé un jour sur le planning pour satisfaire la fameuse continuité des soins !

Ce sont les mêmes qui peuvent sans aucun problème bénéficier des trois semaines de congés consécutifs pendant l'été mais qui en contre partie mettent la pression pour ne pas toujours l'accorder à ceux qui sont sous leurs ordres !

Pour rétablir une certaine équité, la CGT a depuis toujours eu un engagement sans faille pour que chaque agent quel que soit son poste, son grade, sa profession soit logée à la même enseigne.

C'est bien pour cela que notre syndicat a toujours milité pour un 13ème mois, bien plus équitable pour tout le monde !

A la veille de la certification où l'établissement ne manquera pas de se vanter d'être dans la bientraitance et la bienveillance, de véritables mesures en ce sens seraient enfin bienvenues.

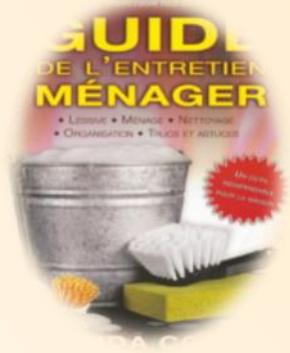
JB



Vers un hôpital propre ?

Lors du Directoire du 7 octobre 2025, le bilan des prestations réinternalisées en bionettoyage sur la MAS et l'UHSA est jugé positif, après seulement 3 mois de travail réalisé par nos Agents de Service Hospitalier (ASH) !

Alors que pour les prestations ONET, en place depuis 2023, il aura fallu plus d'un an pour que ces prestations soient « jugées » juste satisfaisantes, et dans certains services uniquement (car pour les CMP, la satisfaction n'est toujours pas là ...)



Notre Directrice, Madame ROTH, avait été très claire dans son appréciation du « propre » dès son arrivée, elle avait alors confié que les hôpitaux dont le ménage est externalisé sont sales, alors que lorsque l'entretien est réalisé par des agents de la fonction publique, ils sont propres.

Le bilan n'a donc rien de surprenant. La CGT en était également convaincue puisqu'il aura fallu plus de 10 ans de luttes sans relâche pour commencer à inverser la tendance (depuis 2012 la CGT revendique en effet « un hôpital propre » !).

Un bon début, certes, mais il ne s'agit pas de s'arrêter en si bon chemin !

Pour la CGT, les 2 services propres doivent permettre de confirmer un choix institutionnel, à savoir la fin de la délégation du service bionettoyage aux entreprises privées. Rappelons également qu'au sein d'un établissement psychiatrique, les ASH ont toute leur place dans les équipes.

Pérenniser ces postes en interne, permet d'offrir non seulement des prestations de qualité mais aussi des personnels connus et reconnus pour l'équipe et les patients. C'est en ayant connaissance des us de travail que l'ASH peut réaliser ses tâches au service des professionnels et des usagers.

Si le soin est au centre de la prise en charge des patients, les conditions matérielles dans lesquelles il est réalisé sont évidemment à prendre en compte !

Or, sans être affecté à un service, sans connaître les soignants qui œuvrent au quotidien, comment savoir que tel bureau est occupé chaque jour et que la corbeille à papier (et mouchoirs) mérite d'être vidée quotidiennement, comment savoir que telle salle est utilisée par une psychomotricienne, que les enfants s'y roulent par terre et que le nettoyage du sol mérite une attention particulière, comment savoir que les confettis multicolores qui jonchent cette table sont le début d'une activité menée avec des patients et doivent donc être conservés tels quels ?

Depuis 2023, c'est donc l'entreprise ONET qui est en charge du ménage dans nos services, et la qualité des prestations est toujours en deçà des attentes. Mais qu'en est-il des salariés ONET ? D'après certains bruits perçus, rien n'a changé, et pour tout dire, leurs conditions de travail se sont encore dégradées ! Des prestations sous-estimées en temps de travail, avec une prestation réalisée jugée évidemment insatisfaisante ; des produits dénoncés trop dilués il y a 2 ans et qui le sont encore davantage d'après les salariés ; un management pas toujours bienveillant ...

Pour la CGT, il s'agit maintenant d'accélérer le mouvement engagé. Le bilan est positif, alors généralisons la ré-internalisation du bionettoyage !
Donnons-nous vraiment les moyens d'un hôpital propre !!!

VT

RGPD, le changement c'est maintenant !



La CGT du CPN a participé le 7 novembre dernier à une réunion avec la responsable RGPD* sur le GHT Lorraine, Mme ZEVACO (joignable par chaque agent à dpo@chru-nancy.fr)

Au cours des échanges nous avons eu des réponses précises sur certains points litigieux dénoncés de longue date par notre syndicat qui a toujours défendu la protection des données personnelles et combattu leur détournement au profit de l'employeur.

En effet, sont strictement interdits :

⇒ **la collecte de données personnelles (numéros de téléphone) sur des supports papier tels que les « banquiers » dans les services et bien entendu s'en servir pour appeler les agents pour venir dépanner le travail en cas de tension sur les effectifs.** Cette « coutume » a été et est encore utilisée sur notre hôpital par les cadres profitant du professionnalisme des agents et en utilisant les techniques allant de la responsabilisation ou de la culpabilisation pour les faire venir travailler pendant leurs congés ou leur repos.

La responsable RGPD est claire à ce sujet : il est formellement interdit de joindre un agent sur son téléphone privé en dehors de ses heures de travail. Cela est pénalement reprochable !!!!!

⇒ **la production et surtout la conservation de documents écrits concernant des agents de l'hôpital dans des dossiers conservés par le cadre du service.**

Il est rappelé par la responsable RGPD qu'il est strictement interdit et punissable par la loi que des écrits puissent se retrouver ailleurs que dans le dossier administratif de l'agent. Ce dossier est conservé au niveau de la DRH et uniquement à cet endroit !

La CGT témoigne pourtant que depuis des années et en toute connaissance de cause, ce genre de document écrit (en général des rapports réalisés par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un agent) a été utilisé et a produit un management toxique.

La CGT est tombée par hasard sur un rapport d'AG des cadres datant de septembre 2025 dans lequel, visiblement ces pratiques interdites risquent de perdurer. A aucun moment dans ce document il n'est expliqué qu'un rapport circonstancié ne doit jamais être conservé par un cadre et encore moins soumis à une signature de l'agent concerné par ce rapport !

Face à ces explications, le DRH semble agacé et ne pas comprendre les enjeux de ce problème...

La Directrice des Soins par intérim avoue pourtant que ces pratiques ont été plus que courantes sous l'ère de son prédécesseur, l'honorable ancien président de l'association des directeurs des soins, Mr Mangeonjean. Elle affirme qu'elle veillera à ce que cela ne se produise plus jamais, consciente des risques que cela engendre au niveau pénal et aussi bien sûr en ce qui concerne les RPS.

Cette pratique a servi à de maintes reprises à faire régner sur les agents du CPN une forme de stress et est à l'origine de nombreux problèmes sur leur santé. A croire qu'à l'époque, cela était assumé voire voulu par les personnes qui l'utilisait ... Dans quel but ?

Avec la confirmation de la part de Mme ZEVACO et de la Direction des Soins, nous sommes enfin satisfaits de voir disparaître ces techniques de management « à la France Telecom ». Un sérieux plus en termes de Qualité de Vie au Travail pour notre hôpital public. Ouf !

La CGT continuera néanmoins à veiller et sera intraitable !

JB

***Pour en savoir plus sur la RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), flashez le QR code**



La feinte de la moustache

Dans le cadre de MOVEMBER, mois dédié au dépistage des cancers masculins, le Service de Santé au Travail du CPN, avec les encouragements de la Direction, organise un concours ... de la plus belle moustache !

Encore une belle idée, après octobre rose, il fallait bien un peu d'imagination pour rétablir une équité de traitement entre les agents.

Octobre c'est le mois des femmes, novembre celui des hommes !

Le thème est bien choisi : la moustache dans son histoire sociale représente symboliquement la masculinité, la force et un certain rang social notamment envers les femmes.

Pour un hôpital qui se vante d'être à la pointe dans les luttes contre les inégalités hommes/femmes, choisir ce symbole de supériorité masculine a de quoi interroger. D'autant que partout dans le monde, le retour des idées réactionnaires avec le renforcement du masculinisme et de toutes les conceptions nauséabondes qui lui sont associées vont bon train !

Au-delà de ces concepts sur la mixité, il serait temps de mettre des moyens pour permettre enfin une réelle politique de prévention sur notre hôpital !

Pour cela la CGT porte des propositions pour donner de véritables moyens dédiés à la prévention des maladies qu'elles soient mentales ou physiques :

- ⇒ *Permettre à chaque agent, femme comme homme, de bénéficier de créneaux dédiés à ce besoin de santé publique sur leur temps de travail. (création d'ASA pour dépistage)*
- ⇒ *Si de cette prévention, malheureusement une mauvaise nouvelle arrive, permettre à l'agent de pouvoir se faire soigner rapidement sans endurer la lourde peine du jour de carence, des 10% imputés sur leur salaire et le 1/140ème sur leur prime annuelle de service.*

Pour un hôpital toujours en quête d'attractivité dans le contexte actuel de pénurie de personnel, cela aurait probablement un véritable impact.

La Direction a pour le moment fait un choix différent : choisir d'offrir un repas à la plus belle moustache pour 22 euros dans une auberge qui sent bon le terroir Lorrain semble moins ambitieux mais c'est un début ...

Pour autant, il faut rappeler à la /le futur(e) lauréat(e) qu'une des meilleures préventions reste le choix d'une alimentation saine et variée. Pour 22 euros, heureusement, vous ne pourrez pas choisir en plus la fameuse planche apéritive composée uniquement de charcuterie et de fromage, véritable ode au cancer colorectal.

Alors bon appétit par avance et surtout ... faites vous dépister !!!

JB



Toujours travailleuse et force de propositions, votre CGT avait demandé l'ouverture de négociations dès 2024 autour des Autorisations Spéciales d'Absence et du don de jours de repos. Nous avons pu en débattre le 7 novembre dernier avec la DRH (vous verrez qu'à ce stade nos propositions d'ASA pour le dépistage de cancers n'a pas été encore acceptée par la Direction)

Nous avons tout de même obtenu certaines avancées et dans l'attente d'un accord local mis à notre signature au cours du 1er trimestre 2026, nous vous proposons de lire notre compte-rendu diffusé sur internet (accessible également en flashant le QR Code)



LA CGT DU CPN EN IMAGES

En manif' à NANCY le 2 octobre pour la justice sociale



Mobilisés le 9 octobre à PARIS devant le Ministère de la Santé !

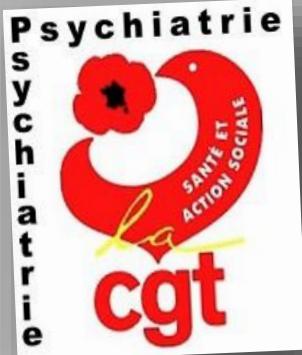


Les psychologues devant le Ministère de la Fonction Publique le 9 octobre !



LA CGT DU CPN EN IMAGES (suite)

Réunis à MIRECOURT avec la CGT du CH Ravenel le 4 novembre 2025



En soutien à la mobilisation des retraités
le 6 novembre



Rencontre du député HABLOT
le 1er décembre



Mobilisés à NANCY le 2 décembre contre l'austérité



Les psychologues en mode action

Le 9 octobre 2025, les psychologues des trois fonctions publiques se sont mobilisés. Rassemblés devant le ministère de la Fonction publique, c'est Naïma MOUTCHOU alors ministre qui est venue à notre rencontre et a écouté nos revendications : une véritable prise en compte de la santé psychique, de la prévention et du prendre soin ; la prise en compte de la dimension psychologique dans tous les champs d'exercice des psychologues ; la revalorisation des salaires et des recrutements conséquents ; le respect de la fonction et du statut, l'abandon des politiques du chiffre ; le respect de la déontologie des psychologues, du libre choix de leurs méthodes et outils. La ministre nous a assuré transmettre à son successeur notre demande d'audience, ce que le Collectif National des psychologues UFMICT-CGT compte bien ne pas faire oublier.



La semaine précédente, nous étions invités par la DGOS à un groupe de travail intitulé « Pistes de réflexion en vue de l'élaboration d'un plan d'attractivité pour les psychologues de la FPH ». C'est dire que nos différentes interpellations et courriers ne restent pas lettre morte.

D'ailleurs 2 « irritants » sont clairement identifiés : entretien professionnel et autorité hiérarchique directe ; fonction FIR. (2 irritants donc, qui concernent presque 13 000 psychologues, dont près de la moitié sont contractuels !)

Pour la CGT, pas question d'attendre passivement, nous poursuivrons nos luttes et nos actions. Nous revendiquons une véritable reconnaissance du rôle des psychologues, de la spécificité de nos apports et de notre niveau de qualification (pour rappel un psychologue dans la fonction publique débute avec un salaire supérieur au SMIC de seulement 100 euros, pour un diplôme de niveau bac+5).

Nous revendiquons également une véritable politique de santé publique contrairement aux politiques de régression sociale menées par les différents gouvernements qui appauvissent les services publics, s'appuient uniquement sur des centres experts, des normes, des protocoles scientifiques et des plateformes téléphoniques, qui réduisent la compréhension des difficultés à un simple dysfonctionnement.

Nous affirmons l'apport spécifique des psychologues, notre qualification nous permet de prendre en compte la complexité de l'humain par une approche globale de la situation de chacun.

Nous revendiquons notre autonomie de travail, de formation, et défendons une psychiatrie humaniste. Or aujourd'hui, face à la tendance avérée à protocoliser l'humain, à nier sa singularité, à vouloir l'interchangeabilité des métiers, les psychologues de formation en sciences humaines sont garants du respect de la singularité psychique, et ont toute leur place face à la violence actuelle.

Alors, vous nous rejoignez quand ?

VT



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)

MOTIE DE REFLUS :

NOTE: BE REFUGED

A TRANSMETTRE A LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES D'UNEMENT COMPLETE

Syndicat CGT du CPN – Pavillon Raynier – Tel : 03-83-92-51-93 / Fax : 51-92
Mail : cgt@cpn-laxou.com / Site internet : www.lacgtducpn.com / Facebook [cgtcpnlaxou](https://www.facebook.com/cgtcpnlaxou)

Le congé de citoyenneté

Si vous êtes impliqué(e) dans la gestion d'une association, sachez que vous pouvez bénéficier d'un congé de citoyenneté.

(articles L 641-1 à 4 du Code Général de la Fonction Publique)

Ce congé (non-rémunéré) se prend sous la forme de 6 jours par an, en une ou deux fois.

Le congé parental

Un congé parental peut vous être accordé après la **naissance**, après l'**adoption d'un enfant de moins de 16 ans**, si vous **assurez la charge d'un enfant de moins de 16 ans** (tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux, ...).

La demande de congé parental doit être présentée à la DRH au moins 2 mois avant le début du congé (1 mois pour le renouvellement).

Elle ne peut vous être refusée.

Le congé parental est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables (durée maxi : 3 ou 6 ans de l'enfant selon les cas)

Le congé est non-rémunéré mais cette période est comptabilisée pour vos droits à l'avancement (sur 5 ans maxi pendant votre carrière)

A l'issue du congé parental, la DRH doit vous recevoir et vous réintégrer automatiquement sur un poste, au besoin en surnombre.

Pour en savoir plus, flashez le QR Code



Proche aidant : congé et allocation spécifiques

Vous pouvez demander de cesser temporairement votre activité professionnelle ou de travailler à temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant pour vous occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie.

La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de votre carrière.

Vous pouvez prendre votre congé selon l'une des manières suivantes :

- *En une période continue*
- *De manière fractionnée* par périodes d'au moins une demi-journée
- *Sous la forme d'un temps partiel.*

Ce congé est non-rémunéré mais vous pouvez demander à votre CAF le versement d'une allocation spécifique dite AJPA.

(cf lien via le QR Code ci-contre)



Réparation complémentaire (AT ou maladie pro)

Le fonctionnaire victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle est en droit d'obtenir une réparation complémentaire de ses préjudices subis, sans avoir besoin de prouver la faute de son employeur.

Une jurisprudence administrative, régulièrement réaffirmée par le Conseil d'État ([CE, 27/07/2022, n° 451756](#)), rapporte que tout agent victime d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle reconnue comme imputable au service est en droit d'obtenir réparation de son employeur public.

Les préjudices, qui seront évalués dans le cadre d'une expertise judiciaire ou non, sont de deux ordres : patrimoniaux ou extrapatrimoniaux.

Les principaux préjudices patrimoniaux :

- Assistance par tierce personne : une aide nécessaire pour que la victime puisse accomplir les actes de la vie quotidienne et compenser sa perte d'autonomie.
- Prise en charge des frais d'aménagement du logement, du véhicule, ...
- Frais d'avocat : ils peuvent être pris en charge, en partie ou totalement, dans le cadre de la protection fonctionnelle.

Les principaux préjudices extrapatrimoniaux :

- Déficit fonctionnel temporaire ou permanent.
- Souffrances endurées, tant physiques que psychologiques.
- Préjudice esthétique avant consolidation et/ou après consolidation.
- Préjudice d'agrément : il correspond à l'impossibilité de poursuivre certaines activités sportives et de loisirs.

Le conjoint et les enfants de l'agent victime, en tant que victimes indirectes, peuvent demander par ailleurs la réparation de leur préjudice moral.

La présentation d'une demande préalable indemnitaire à l'administration est **OBLIGATOIRE**, sur la base d'un rapport d'expertise médicale ou non.

L'agent demande à l'administration le versement d'une somme.

En cas de refus, s'il faut par la suite saisir le tribunal administratif dans le cadre d'un recours indemnitaire, la présence d'un avocat est là aussi **OBLIGATOIRE**.

La prescription est de **quatre** ans et commence à compter du 1er janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle l'état de santé de l'agent est consolidé.

Il s'agit bien d'une procédure à réaliser par **l'agent**.

Vos représentants du personnel pourront dans un premier temps vous conseiller mais dans tous les cas, nous vous invitons à contacter un avocat pour concrétiser ces démarches.



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

En 1973, le Centre Psychothérapique de Nancy-Laxou (CPN) connaît une année charnière, marquée à la fois par une consécration administrative, une ouverture vers des pratiques extra-hospitalières novatrices et une crise institutionnelle déclenchée par une publication dans la presse. Cette période s'inscrit dans un contexte plus large de transformation de la psychiatrie en France, oscillant entre l'héritage de l'asile et l'émergence de la politique de secteur.

Le 1er septembre 1973, l'établissement est officiellement institué en tant qu'établissement public de santé, une reconnaissance juridique qui ancre sa place dans le paysage sanitaire lorrain. Cette même année, le CPN inaugure son Centre de Formation, signe d'une volonté de structurer et de professionnaliser les pratiques soignantes en son sein.

Surtout, l'année 1973 marque un tournant dans la prise en charge des patients avec les débuts timides d'une ouverture sur la cité. Le centre met en service sa toute première voiture de service destinée aux visites à domicile des patients sortis de l'hôpital, jetant ainsi les bases d'un suivi post-hospitalier. Parallèlement, le premier Centre Médico-Psychologique (CMP) de Nancy ouvre ses portes rue des Ponts. Cette structure ambulatoire, partagée initialement par deux services, incarne la nouvelle politique de secteur visant à désengorger les hôpitaux psychiatriques et à offrir des soins au plus près du lieu de vie des personnes.

Cependant, cette dynamique de modernisation est ébranlée en février 1973 par la publication d'un **article retentissant dans le magazine L'Express**. Bien que le contenu précis de cet article ne soit pas aisément accessible aujourd'hui, les documents historiques du CPN attestent qu'il brossait un portrait critique de la situation au sein de l'établissement.

Cette publication a un impact considérable, déclenchant une vaste campagne de presse et provoquant une enquête officielle de la part des autorités de tutelle.

Cette mise en cause publique s'inscrit dans un **mouvement national de critique des institutions asilaires, porté par des intellectuels comme Michel Foucault qui, à la même époque, interrogeait le pouvoir psychiatrique dans ses cours au Collège de France**. Les années 1970 voient en effet une remise en question profonde des conditions d'hospitalisation, de l'enfermement et des thérapies parfois jugées déshumanisantes.

Sur le plan thérapeutique, le CPN de 1973 se situe à la confluence de plusieurs approches. L'hôpital, héritier d'une longue histoire asilaire, abrite encore des pratiques traditionnelles. Cependant, l'**émergence de la psychothérapie institutionnelle et l'essor de la sectorisation psychiatrique influencent progressivement les mentalités et les pratiques**. L'ouverture du CMP et le développement des visites à domicile témoignent de cette volonté de rompre avec le "tout-hôpital" et de favoriser la réinsertion sociale des patients. L'usage des neuroleptiques, qui s'est généralisé dans les années précédentes, a également profondément modifié le quotidien des services en apaisant les angoisses et en rendant les patients plus accessibles à une prise en charge psychothérapeutique.

En somme, l'**année 1973 pour le Centre Psychothérapique de Nancy-Laxou est emblématique des tensions qui traversent alors la psychiatrie française : une volonté de réforme et d'ouverture portée par la sectorisation, confrontée à la lourdeur d'un héritage asilaire et à une remise en question sociétale de l'institution psychiatrique**.

La crise déclenchée par l'article de L'Express a vraisemblablement agi comme un catalyseur, accélérant les transformations et les réflexions sur le sens du soin en psychiatrie au sein de l'établissement nancéien.

Pour la CGT, l'histoire sociale et sa préservation sont indispensables pour permettre de savoir d'où on vient et ainsi mieux appréhender les « réformes » ou autres « projets innovants » en psychiatrie à venir ... pour le pire ou le meilleur.

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 16 octobre 2025

Politique qualité et gestion des risques :

Il est rappelé par la CGT qu'en réalité les choses ne se passent pas bien sur le terrain au regard des situations antérieures toujours sans réponse de la part de l'institution, par exemple :

- Sur le pôle addictologie qui subit de plein fouet la politique de la terre brûlée de la part de son ancien chef de service aujourd'hui tranquillement installé en Suisse. Ce service reste en situation de grande souffrance.
- Sur l'UHSA : récurrence de problématiques organisationnelles et de perte de sens aux soins qui fait souffrir les équipes. Aucune perspective de changement pour le moment.
- Sur Antigone (St Nicolas de Port) : peut-être le service malheureusement le plus emblématique de l'incapacité de la Direction à pouvoir résoudre réellement une crise qui dure depuis plus de trois ans. Au final, ce qui est ressenti est la volonté de laisser pourrir la situation, en laissant miroiter par moment quelques espoirs d'amélioration vite refroidis.

Si la politique qualité gestion des risques se résume à cela, alors on peut en conclure que la volonté affichée par la Direction depuis 2 ans se heurte à une réalité bien plus féroce.

Vote contre de la CGT

Projet d'établissement : plan de transition écologique :

Volonté affichée par la Direction de réduire l'empreinte carbone du CPN.

Après avoir anéanti des espaces vierges et abandonné des bâtiments réhabilitables (construction du NBH sur un marécage et fermeture des Hardeval, ...) il y a de cela une dizaine d'années, la CGT constate que le CPN semble vouloir changer de braquet.

Concernant le tri des déchets avec notamment une importante hausse de la quantité de DASRI, la CGT tient à rappeler que les choix de recourir à des dispositifs de soins jetables il y a une vingtaine d'années avait été dénoncé. Il semble encore une fois que nous avions raison : pour plaire aux labos pharmaceutiques, le CPN à l'époque s'était montré bien complaisant à leur égard, en fermant le service stérilisation, en passant à la robotisation de la dispensation des médicaments, etc ... Le résultat : l'industrie du médicament et des dispositifs médicaux, dont la rentabilité est plus qu'excessive est la responsable de la surproduction de déchets.

Vote de la CGT : Abstention

Projet d'établissement : projet culture :

Le CPN montre depuis deux ans la volonté de se servir de la culture pour déstigmatiser l'hôpital psychiatrique et rendre plus inclusif la maladie mentale grâce à ce biais.

Pour la CGT, la culture est vaste et d'une richesse inépuisable. Elle ne se cantonne pas à la chapelle du CPN, à l'opéra, au théâtre, à des expos photos, elle comprend aussi d'autres domaines possiblement moins consensuels ... Malgré ce constat, la CGT votera POUR, preuve de sa capacité à présenter une certaine forme de bienveillance quand cela lui semble adapté.

Prochain conseil de surveillance : le 18 décembre 2025 (compte-rendu à venir)

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



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 du dernier trimestre 2025



Ont été évoqués notamment :

- Election des nouveaux membres de la CME et de la présidence :
- ⇒ Dr BODY LAWSON reconduit Président de CME
- ⇒ Dr LARUELLE et Pr LAPREVOTE vice-présidents
- Réforme des astreintes médicales
- Point qualité de la prise en charge médicamenteuse
- Point d'étape commission isolement / contention

A l'heure où nous bouclions cette gazette, nous n'avions pas encore les points inscrits à l'ordre du jour de la CME du 18 décembre 2025.

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 leur 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.



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 de la F3SCT du 9 décembre 2025

Points inscrits par la Direction :

- Présentation des projets du dossier CLACT
- Budget F3SCT 2025
- Retour sur le baromètre social
- Avancement de la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
- Information sur la gestion des DGI sur l'année 2025
- Point de situation sur l'UHSA
- Point de situation sur la Maison Antigone
- Restitution de la visite F3SCT du Service Informatique
- Projet de signalétique extérieure

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

- **Réinternalisation du bionettoyage** : suite au bilan satisfaisant du retour d'ASH CPN sur la MAS et l'UHSA, demande d'un calendrier de travail 2026 en vue de réinternaliser la prestation ménage sur d'autres unités
- **EPIC** : des travaux doivent être programmés en site occupé. Quelle organisation la Direction a-t-elle prévu pour assurer la continuité des soins et la sérénité du travail des agents ? Relocalisation provisoire sur un autre bâtiment ? Calendrier prévisionnel ?
- **Service de santé au travail** : suite à la note d'info n°237-2025 informant d'un fonctionnement "en mode dégradé", comment (et pendant combien de temps ?), la Direction et la F3SCT vont-ils pouvoir fonctionner en l'absence d'éclairage du médecin du travail en termes de conseils de prévention sur les risques professionnels, de visites de services dans le cadre du tiers temps, ... ? Un recrutement d'un(e) remplaçant(e) est-il à l'étude ?
- **Qualité de Vie et Conditions de Travail** : de plus en plus d'études voient le jour sur les bienfaits des micro-siestes ou siestes flash en milieu professionnel. L'ancien Ministre de la Santé s'y était dit très favorable le 22 juillet 2025 et l'INRS a récemment formulé des recommandations en ce sens. La CGT vous demande la mise en place d'un groupe de travail en 2026 notamment axé sur les postes en 12h et le travail de nuit.
- **Prévention des cancers / Examens de santé liés au diabète et au diabète gestationnel** : la CGT réitère sa demande de créer des Autorisations Spéciales d'Absence (cf cahier revendicatif transmis le 7 novembre 2025)

Un compte-rendu CGT est diffusé quelques jours après l'instance et mis à votre disposition.

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



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 16 décembre 2025 :

Ordre du jour :

Points inscrits par la Direction :

Rapport Social Unique (RSU)

Plan de formation 2026

Plan Global Pluriannuel de Financement (PGFP) 2026-2030

État prévisionnel des recettes et des dépenses 2026

Point d'étape certification HAS et présentation du bilan global de l'évaluation interne

Calendrier prévisionnel ouverture des concours 2026

Bilan 2025 du projet d'établissement : Projet des usagers—Projet Social - Projet psychologique

Questions CGT :

1) **Semaine de 4 jours** : où en est-on dans l'avancée des travaux de construction de plannings en lien avec les équipes ? Quid du comité de pilotage qui aurait dû se tenir à l'automne ? La CGT vous demande de présenter un bilan d'étape et de nous fournir des explications.

2) Salaires et primes :

- prime de service 2025 : montant versé au titre de l'acompte de novembre ? décompte individuel demandé par la CGT lors du CSE du 14 octobre 2025 ?
- indemnité forfaitaire de risque : la CGT demande son versement aux collègues de l'Antenne Psychiatrie Justice et à ceux de la Pédopsy Brabois amenés à intervenir de plus en plus souvent aux urgences,
- règlement d'indu exigé auprès de certains agents : demande d'éclaircissement sur les raisons, sur le nombre de personnes concernées, les étalements possibles, ...
- nouvelle réglementation concernant les apprentis (modalités de mises en œuvre au CPN, précisions et analyse)

3) **Entretiens professionnels et de formation 2025** : bilan (GESFORM, nombre de recours effectués et traitement de ces cas par la Direction, ...)

4) **Vestiaire solidaire** : la CGT qui défend et soutient ce projet depuis des années aimerait connaître l'état d'avancement, le calendrier, ...

Notre compte-rendu sera distribué en version papier quelques jours après l'instance 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



Quelques news du Ministère de la Santé



Le 19 novembre 2025, la CGT a rencontré la DGOS (service du Ministère de la Santé) et a pu constater que le décor des prochaines négociations était planté : **ce sera l'austérité et les restrictions !**

⇒ **Taux de promotion 2026 et 2027** : il faut faire des économies et diminuer le nombre d'agents promouvables pour le ramener à des chiffres plus proches de la période avant COVID (c'est-à-dire diviser par 3 environ le nombre de fonctionnaires qui pourront accéder au grade supérieur dans leur métier !)

⇒ **Prime de service** : les établissements sont maintenant priés de mettre en place une véritable appréciation au mérite et de discuter des critères avec les organisations syndicales pour intégration dans les lignes directrices de gestion (gare !)

Pas d'argent donc **mais quand il s'agit de revaloriser les directeurs par décret et arrêté du 27 décembre 2025, que faut-il en penser ?** (cf sur www.legifrance.fr le décret n°2025-1146)

Nouveau Président de l'Ordre National Infirmier

La CGT a toujours été engagée pour dénoncer le scandale de l'ordre infirmier et de leurs procédés abjects pour contraindre les infirmiers de la Fonction Publique à adhérer (menaces de procès, envoi d'huissiers, blocage des cartes professionnelles de santé, ...)

Divers scandales ayant émaillé les présidences précédentes, un nouveau président vient d'être élu.

Et surprise : il s'agit de **M.DESBOUCHAGES**, un ancien infirmier ayant bénéficié de toutes les promotions au sein de l'Hôpital Public et actuellement **Cadre Supérieur de Santé au CHU de Toulouse** !

Comment ce « collègue » va-t-il désormais se positionner à l'égard d'autres infirmiers de l'Hôpital Public mais qui refusent de cotiser ?

Nous allons vite le savoir ...mais avouez que cela détonnerait, non ?



Prochain marché assurances



Un nouveau marché assurances du CPN est en cours d'attribution pour 2026 mais il est passé à l'échelle du Groupement Hospitalier de Territoire.

A cette occasion et pour ne pas être « noyé dans la masse GHT », la CGT a fait remonter les attentes des professionnels du CPN et a obtenu confirmation par la Direction que :

⇒ **Chaque agent sera bien couvert par l'assurance de l'établissement pour tous ses déplacements avec son véhicule (garantie auto-mission en 1ère ligne),**

⇒ **Chaque professionnel sera également couvert pour le bris de matériels (lunettes, téléphones, ...) ou les vols subis en service, ...**



Joyeuses fêtes à tous

La CGT du CPN vous souhaite

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

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

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

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



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 cgtcpn



sur YouTube, sous le nom cgtcpnlaxou

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