La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 79 - 1er trimestre 2026

Psychiatrie

SOMMAIRE

Actualités

04. Grande cause, bis repetita
05. Nouveautés
06. Journal de bord d'une certif'
07. A vos mouchoirs
08. Bienveillance
09. Management innovant
10. Sources d'inspiration
11. Point « mutuelle employeur »
12 et 13. L'actu CGT CPN en images

Nous rejoindre

14 et 15. Formulaires de contact et de droit à l'info

Vos droits

16 et 17. Rupture conventionnelle / congé supplémentaire de naissance / Saisie salaire / CGOS

Cette page est la vôtre

18 et 19. Fiction orwellienne ?

Coin des instances et réunions

20. Commission Médicale d'Etablissement
21. F3SCT
22. Comité Social d'Etablissement

Dernières brèves

23. ARS / cœur de métier / cancer professionnel

EDITO

Nouvelle année, nouvelle vitrine, nouveau logo, nouveau site internet, nouvelle certification, nouveaux projets, …

À ce rythme, on pourrait presque penser que notre établissement se prépare à concourir pour le prix de « l'hôpital public le plus Instagrammable".

Pendant ce temps, dans nos services, la réalité reste inchangée : manque de moyens, situations difficiles à gérer, équipes sous pression... mais rassurez-vous, le logo est parfait !

La Santé Mentale, à nouveau grande cause nationale en 2026, nous promet des annonces et réformes ambitieuses dont le CPN saura sans aucun doute s'inspirer.

On espère juste qu'il ne s'agira pas uniquement de colorer la façade et de publier quelques communiqués bien léchés.

Parce que derrière les bulles de communication et la certification brillante, il y a des équipes qui peinent à faire face au quotidien et des patients qui attendent une prise en soin digne.

Alors, oui, il y a du neuf sur notre établissement et sur le papier, mais la CGT ne se laisse pas impressionner par les paillettes.

Notre rôle reste le même : dénoncer les manques, rappeler les vrais besoins des équipes et des patients, et proposer des solutions concrètes pour que le service public de psychiatrie soit réellement à la hauteur de sa mission.

En 2026, la nouvelle année commence avec les mêmes défis qu'hier, mais avec notre détermination intacte.

Derrière la façade, la réalité n'attend pas que le logo soit joli pour réclamer des moyens, de l'écoute et des équipes renforcées. Et c'est bien là que notre mobilisation prend tout son sens.

La CGT du CPN, toujours mobilisée à vos côtés, pour une psychiatrie humaniste dotée de tous les moyens nécessaires à la hauteur des besoins et des enjeux sociétaux !!!

On ne lâchera rien !

Emmanuel FLACHAT, Virginie TOUNKARA, Jacques BRIMONT, Pierre SPANG, Olivia MILLOT, Caroline HISLER 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 grande cause(rie) continue ...

Que faut-il retenir de l'année 2025, grande cause nationale pour la santé mentale ?
Pas grand chose manifestement car au-delà des annonces, du constat d'indicateurs en hausse notamment sur la santé des plus jeunes et des travailleurs, … même dans les rangs du gouvernement, chacun monte au créneau !
Même le Monsieur Santé Mentale du Président MACRON, le Pr Franck BELLIVIER, a jeté l'éponge début janvier 2026 !
Le 1er Ministre, Sébastien LECORNU a été obligé d'annoncer qu'il reprenait le dossier à son niveau et qu'il allait organiser un comité interministériel … !
Et notre nouvelle Ministre de la Santé, Stéphanie RIST, qui se justifie dans la presse :

- ⇒ *65 millions d'euros supplémentaires ont été mis pour la psychiatrie dans le budget de la Sécurité Sociale 2026,*
- ⇒ *Plus de professionnels seront formés et l'offre de soins va progressivement augmenter sur notre territoire,*
- ⇒ *Le nombre de psychologues Mon Soutien Psy est passé de 4 000 en 2024 à 6 700 en 2025,*
- ⇒ *Le nombre de psychiatres a augmenté de 7% sur la dernière décennie,*
- ⇒ *Les CMP adultes ont pu recruter 300 professionnels de plus sur 2024 et 2025 (633 pour les CMP enfants et adolescents),*
- ⇒ *En 2026, un rapport d'experts est attendu mais des moyens supplémentaires sont d'ores et déjà annoncés sur l'intervention précoce et le numéro de prévention du suicide,*
- ⇒ *Un nouveau délégué à la santé mentale devrait être prochainement nommé, ...*

Pour la CGT, c'est édifiant !
Le gouvernement en est encore à faire réaliser des rapports, des expertises et proposer des mesurettes là où il faudrait investir massivement pour lutter contre le mal qui progresse.
Parlons de la santé mentale au travail par exemple !
Il y aurait de quoi faire en repensant de fond en comble l'organisation du travail, le management et les objectifs qui rendent les salariés malades !
Rendez-vous compte qu'en France, il y a chaque année environ 150 000 inaptitudes au travail prononcées (dont 40% pour troubles psychiques !)

La dernière Commission Nationale Psychiatrie de la CGT dénonçait dernièrement les dérives remontant de syndicats CGT implantés dans différents hôpitaux :

- ⇒ *Développement de la culture du risque zéro, assimilant les patients à des dangers potentiels plutôt qu'à des personnes en souffrance,*
- ⇒ *Multiplication des protocoles sécuritaires et des injonctions hiérarchiques,*
- ⇒ *Renforcement du suivi imposé, des mesures de contention et d'isolement,*
- ⇒ *Pression politique pour réduire les hospitalisations libres au profit de régimes contraints,*
- ⇒ *Retour à une médecine pénitentiaire avec l'évocation de la création de Prisons-Hôpitaux par le Garde des Sceaux,*
- ⇒ *Développement des centres experts, des plateformes téléphoniques et autres dispositifs « innovants » qui sont ouverts en lieu et place d'autres lieux de soins (au lieu de venir en complémentarité),*
- ⇒ *Fermeture de lits et de CMP dans le secteur public avec parfois, des projets de réouverture dans le privé lucratif, …*

Alors, stop au blabla : la CGT exige des lits, des bras, des moyens et du pognon pour une psychiatrie publique humaniste et de proximité !!!

EF

Nouvelle année, nouveau logo et donc ?

Le suspense a été maintenu pendant de longs instants, avec quelques indices délivrés au compte-goutte, et même un puzzle distribué dans les services où la dextérité des pouces a été mise à contribution, les plus agiles ont pu découvrir le logo avant tous les autres !

De longues semaines, jusqu'au dévoilement de la nouvelle « identité visuelle » qui devaient passionner tous les agents du CPN ?
On a pu voir certains tenter de résoudre le puzzle, quelques secondes, puis retourner au labeur.

Et puis, … tadam !!!

La nouvelle identité visuelle est apparue, sur les réseaux sociaux et aussi vite sur le mur d'enceinte du CPN.
Le nouveau site internet a été mis en œuvre, une belle et complexe architecture où l'on retrouve les 2 établissements dirigés par notre directrice.
L'un, urbain, sera bleu, l'autre, rural, sera vert, 2 couleurs contiguës sur la roue chromatique, manière de sous-entendre la proximité des établissements ?
Pour autant, on y trouve nombre d'infos complétement fausses, des orthophonistes dans certains services qui n'en ont plus depuis déjà plusieurs années et pour lesquels il n'y a même plus de recherche de professionnels ; si le futur patient a déjà fêté ses 65 ans on y apprend qu'il ne relève plus du CMP de secteur s'il habite Vandoeuvre.
Pour feu le CMP enfants de Bruyère, resuscité sur une journée hebdomadaire, on s'étonne de lire toute l'offre de soins proposée.
Mais si on ne regarde pas les détails, l'esthétisme suffit ! Rien à dire.
Evidemment, ne sont pas précisés pas les délais d'attente pour accéder à un service ambulatoire, on ne trouve pas non plus le nombre de lits (parfois) disponibles dans les services intra, ni la patience dont on doit s'armer pour entrer dans un service spécialisé (CRA, Maison de la Résilience…).

Coté agent, comment a été perçu ce nouveau logo ?
Rien d'exceptionnel, ce logo ressemble beaucoup à trop d'autres (Elsan mais en jaune, EPSM de la Sarthe dans la même couleur, …).
L'explication schématique semble tirée par les traits : psychiatrie ouverte sur la cité (alors que de trop nombreuses antennes ont été fermées), interconnexion et continuité (pas évident dans la réalité), quatre directions / quatre missions (en dernière position : l'accompagnement humain), symbole médical universel (vue la pénurie médicale, on s'interroge).
Une remarque fait l'unanimité pourtant, ou plutôt une question : « *combien ça a couté tout ça ?* ».
C'est en effet une question que la CGT partage. La réponse nous sera donnée en CSE le 10 février après avoir dû insister : **50 000 € (logo + site internet)**

Un point positif cependant dans tout cela, nous restons Centre Psychothérapique de Nancy. Nous aurions pu « suivre la mode » et devenir EPSM Lorraine Sud, pôle d'excellence, … !

Une dernière remarque et pas des moindres :
Pour la CGT, l'existence d'un établissement, sa politique de soin ne peut que tenir compte de son histoire. Savoir d'où l'on vient, c'est en partie savoir où l'on va. Un nouveau logo ne garantit aucunement la qualité des soins, ni le bien être au travail de ses agents.

VT

Témoignage reçu d'un ancien infirmier de secteur psychiatrique :

L'ancien logo avait été dessiné par un agent du CPN choisi après un concours organisé par l'ancien directeur du CPN, Monsieur MENNETRIER.
C'est aussi une façon d'effacer une certaine vision de la psychiatrie, plus humaine, « moins dans l'air du temps », au profit de l'ère du libéralisme et de la molécule...

Une semaine presque ordinaire

On le savait depuis longtemps, 2026, c'est l'année de la certification ! Présentation en instances, il y a quelques semaines puis chacun a pu réviser avec les fiches de la certif', et ensuite **plus on s'approchait de la date, plus ça s'affolait : les secrétaires mises à mal pour mettre en ordre attendu les documents, les cadres angoissés qui mettent la pression sur les équipes, le passage de l'infirmière hygiéniste qui, avec quelques objets, nous montre que porter des bagues, c'est porter une culture de diverses bactéries, microbes, ...**

Tout a été pensé, nous avons même eu un **nouveau logo**, tout bleu tout propre, et moins artisanal que l'ancien. Chacun a reçu son **badge d'identification**, avec un cordon du même bleu que le nouveau logo. Par contre, côté carton beaucoup d'erreurs mais pas grave, les secrétaires ont été sommées d'en bricoler d'autres mieux orthographiés …

Journal de bord de cette semaine de certif' :

Lundi 2 février : on y est, tous impatients de cette semaine qui s'annonce !
Pour montrer que le CPN est accueillant, des places de parking sont réservées aux experts. Pour ceux qui viennent régulièrement, il faudra marcher davantage.
Une table est réservée pour midi, le chauffage au self dépasse les 19°.
Mardi 3 : il ne suffira plus d'ôter les bagouzes ! Les bracelets, les montres, le vernis à ongles, les faux ongles et même les boucles d'oreille doivent rester au vestiaire (si vous n'en avez pas, pas de marche à suivre). Les experts ont déjà repéré un agent désobéissant…. Alors pour faire comprendre au plus grand nombre, il est demandé à l'IA de pondre vite fait (mais pas trop bien fait) une affiche rappelant les règles de la semaine. Pour que ce soit accessible rapidement, on nous propose des pictogrammes, mais l'IA est blagueuse, on y trouve un pictogramme : paire d'oreilles sur une attache (véridique !)
Mercredi 4 : c'est le jour du numérique, encore de nouvelles affiches qui nous expliquent comment réagir en cas de cyberattaque, voire de cybercrise (quesako?)! Dommage qu'on ne l'ait pas eue il y a quelques semaines quand nous souhaitions visiter notre nouveau site internet, créé en même temps que le nouveau logo, et que l'on tombait sur un site aux contenus interdits aux moins de 18 ans !
Jeudi 5 : certains ont reçu l'injonction d'annuler leurs prises en charge au cas où les experts viendraient rendre visite. L'évaluation des prises en charge se fera donc en l'absence d'activité, ubuesque ! Mais rassurons-nous, cette injonction était factice, il fallait juste faire semblant d'annuler les RDV, mais sans bague et sans boucle d'oreille….
Vendredi 6 : jour des « résultats », chacun est invité à se rendre à la salle polyvalente ou à se connecter pour suivre en direct le rendu des conclusions. En direct, sauf si vous êtes en service et que finalement vous avez du travail. Bref, nous sommes normalement certifiés, il nous faudra maintenant attendre 4 ans pour revivre une semaine aussi palpitante !

La CGT du CPN a demandé à rencontrer ces experts, parce que pour nous, la question n'est pas celle du paraître ni du semblant.
Ce sera un refus : bah tiens !!!
Plutôt que tergiverser sur un patient traceur, c'est la prise en charge de tous les patients qui nous préoccupe. La qualité, nous ne la mesurons pas en petites cases à cocher mais dans la satisfaction et le plaisir que chacun devrait avoir au travail, dans les rencontres avec les patients, leur apaisement, leur capacité à nous quitter sans que nous ne les mettions à la porte parce que la durée de séjour est dépassée, dans l'accueil et la réactivité que nous pouvons mettre en œuvre pour recevoir n'importe qui en fonction de l'urgence de sa demande, dans le sens au travail ! Si la CGT demande des moyens humains, des réouvertures de lits, de nouveaux services de soins (et non d'expertise), c'est parce que nous concevons la psychiatrie comme un domaine humaniste, et en ce qui nous concerne un service public, un vrai.

VT

Kleenex, bon pour tout ou presque !

Avec les frimas de l'Hiver, il n'est pas rare d'être contaminé par un méchant virus qui certes ne nécessite pas de traitement antibiotique mais néanmoins gâche un peu les nuits, irrite l'aile du nez à force d'utiliser les fameux mouchoirs kleenex.

Pour gérer les situations tendues, les conflits générés par certains managers avec des conséquences parfois dévastatrices notre aimable Direction, certes un peu plus concernée par la santé des agents qu'auparavant, met en place des dispositifs sensés apaiser.

Depuis quelques temps, les situations de conflits, parfois graves, sont gérées essentiellement par des dispositifs qui parfois se révèlent être inopérants parfois contreproductifs et au final irritants.
Un des derniers, et possiblement le plus représentatif est le **dispositif « Mon carré vert »** (utilisé à ANTIGONE) qui ne dispose visiblement pas de mouchoirs à triples épaisseurs doux pour les yeux, le nez et les joues.
A l'issue de leur travail, **il semble que la Direction et l'encadrement semblent se satisfaire amplement des conclusions qui minimisent les traumatismes d'une partie de l'équipe de St Nicolas de Port, la tentative de meurtre sur un agent et la chape de plomb orchestrée sur ses collègues dans les mois qui suivent : ce n'est somme toute « pas très grave » … !**
A quoi bon en effet traiter le problème à la hauteur des symptômes si avec quelques mouchoirs on arrive à en éponger les conséquences ???
Le produit étant manifestement de mauvaise qualité, les stigmates restent pour autant visibles. Quand la cellulose gratte, l'épiderme devient rouge et douloureux.

Les méthodes curatives et agressives vis-à-vis d'un symptôme sont souvent décidées en deuxième intention pour en éviter leurs effets secondaires. Il est pourtant parfois indispensable pour soigner correctement d'employer des traitements plus incisifs pour enrayer la maladie.

Pour la CGT, les conditions de travail qu'on inflige aux agents hospitaliers depuis plus de deux décennies maintenant, ne sont pas comparables à un simple rhume. Ce sont de véritables procédés qui font souffrir et peuvent parfois entrainer certains dans des situations de souffrance importantes avec des conséquences directes sur leur santé tant psychique que physique.
L'empathie et l'écoute bienveillante ne suffisent plus pour gérer la crise de l'hôpital et les situations parfois dramatiques que subissent le personnel.
Il n'est plus acceptable de croire que le simple fait de vider la poubelle de tous les kleenex utilisés puisse guérir de certains traumatismes et faire croire qu'on peut tourner la page d'un revers de main.

JB

Le comble :

Les organisations syndicales ont été conviées par la Direction à une réunion le 6 mars sur ANTIGONE pour « *mettre en place un COPIL de suivi pour coordonner les actions engagées et en assurer la continuité* » (sic)
La CGT a répondu qu'elle dénonçait cette mascarade et n'y participerait pas !
Notre collègue et camarade est toujours en arrêt depuis maintenant 3 ans suite à la tentative de meurtre par empoisonnement dont elle a été victime sur son lieu de travail.
Depuis, tout patauge : de l'action de la justice (aux abonnés absents) à la prise en compte de tout ce que cela a pu entraîner comme traumatismes auprès des collègues de ce service, le tout dans le contexte de travail et de management que chacun connaît ...

Bientraitance et hiérarchie

Une question s'impose : qui prend soin de ceux qui « prennent soin » ?
Les soignants sont régulièrement invités à réfléchir à leurs pratiques, à échanger autour du « kit de la bientraitance » et de la formation en ligne Simango « Cultiver la bientraitance » (… qui ne fonctionnait pas à la date prévue de mise en service !) et à analyser leurs postures. Mais la bientraitance ne peut être à sens unique. Elle devrait aussi s'appliquer de l'institution envers l'humain qui la fait vivre chaque jour.

La bientraitance commence souvent par des gestes simples :

⇒ Répondre à un mail ou à un courrier. En effet, de nombreux e-mails envoyés par les agents ou les organisations syndicales aux différentes administrations n'obtiennent souvent pas de réponse,

⇒ Nous avons régulièrement eu écho de reprises de travail pour nos collègues qui les mettent en difficulté. Des décisions d'affectation sont données à la toute dernière minute (le vendredi pour le lundi, ou des congés imposés en attendant une décision d'affectation), et l'agent ne peut qu'acquiescer aux propositions faites. Les équipes et l'encadrement de proximité ne sont pas informés de l'arrivée de l'agent.

Comment l'agent peut-il être accueilli avec bienveillance dans une équipe si rien n'est préparé en amont pour son arrivée ?
On est loin de la bienveillance institutionnelle prônée par le CPN, notamment dans son kit bientraitance et dans l'image polissée diffusée sur ses réseaux sociaux.

Comment faire alors que les agents sont parfois confrontés à des pratiques hiérarchiques peu respectueuses et insuffisamment bienveillantes ?

Le CPN a beaucoup de mal à maintenir une stabilité au niveau des postes de cadres et de soignants. Beaucoup quittent leurs fonctions face à ce manque de bientraitance.

Les agents ne doivent pas être considérés comme des pions que l'on place au fur et à mesure des vacances de poste sur les unités, mais devraient être écoutés dans leurs desiderata afin d'être une véritable « plus-value » pour l'établissement (pour paraphraser notre DRH).

Des postes restent vacants alors même que plusieurs entretiens ont été réalisés avec des agents désireux d'y travailler. Le choix de prolonger les avis de vacance de poste sans retenir de candidat peut être très dévalorisant pour ces derniers.

La bientraitance ne se résume pas à un concept ou à un kit d'atelier. C'est un état d'esprit, un respect réciproque, une cohérence entre le discours et les actes.
Pour la CGT, prendre soin des usagers passe aussi par le soin porté à ceux qui les accompagnent !

PS, CH et OM

Maverick management

Attention : l'hôpital public innove en termes de management !!!

Les chevaux de l'équi-coaching* sont tous rentrés dans leur box après avoir longuement appris à nos cadres comment s'adresser aux équipes. A leur retour, ils ont dû recevoir au moins le double de ration de fourrage car les pauvres bêtes ont tout donné … !
Leur palefrenier a dû aussi prendre beaucoup de temps et de soin à leur égard pour leur permettre de récupérer, harassés par la tâche qui leur avait été confié. Il n'est pas simple en effet d'apprendre à leurs élèves que d'autres techniques d'encadrement sont possibles autres que celles apprises à l'IFCS.

(*formation 2023 à CHANTRAINE - voir reportage en flashant le QR Code ci-contre)

Consciente certainement que la souffrance animale est inacceptable, **la Direction va proposer une autre technique : la bien nommée « habilité à la négociation » ou « comment savoir poser un cadre sans entrer en conflit »**

Pour ce faire, la Direction du CPN a choisi de faire accompagner les cadres de l'établissement par d'anciens pilotes de Mirage 2000 de la base d'Ochey, évidemment spécialistes dans la gestion du stress (confirmé en commission de formation du CPN le 13/02/2026)
Le top du top, la crème des crèmes, le meilleur des meilleurs.
Pour arriver à la cheville de Maverick, il n'est pas suffisant d'arborer des Ray Ban de pilote de chasse, il faut aussi apprendre à gérer son rythme cardiaque, prévoir, rester serein face au danger.

A croire que les soignants sont plus difficiles à driver que n'importe quel autre salarié. On ne se rend pas compte en effet que les cadres sont en réelle souffrance psychique pour gérer ces équipes de forcenés !
C'est pour cela qu'ils peuvent déjà compter sur leurs trois semaines de congé consécutives minimum en été pour récupérer, contrairement à leurs subordonnés qui ne peuvent pas toujours les obtenir malgré un travail en trois huit ou en deux douze, les week-end et jours fériés.
Mais ce n'est pas suffisant, c'est pourquoi le CPN a décidé de passer la vitesse à Mach 3, trancher dans le vif, passer outre le mur du son et si besoin apprendre à lâcher des bombes quand le besoin s'en fera ressentir. Rien de mieux en effet que la rigueur militaire pour mettre au pas ces équipes soignantes rebelles qui ne cessent de stresser leurs supérieurs en leur mettant sans arrêt des bâtons dans les roues.
Il n'est pas facile de gérer son stress quand on reçoit l'ordre de balancer un missile à fragmentation susceptible de tuer des civils dont des enfants, délicatement appelés « dommages collatéraux ». Il faut du cran et de la maitrise de ses émotions pour pouvoir le faire.

L'hôpital public a été bombardé depuis plus de 20 ans par les politiques néolibérales pour le réduire à néant en faisant de nombreuses victimes dans les rangs des agents.
Nos cadres et directeurs sont mis à l'épreuve quotidiennement pour poursuivre l'offensive et ce n'est pas toujours aisé émotionnellement.
Souhaitons qu'avec ce genre de formation, ils puissent éviter de subir les Risques Psycho -Sociaux qui accompagnent trop souvent leur difficile travail de terrain.

JB

En manque d'inspiration ?

La CGT du CPN milite pour une psychiatrie humaniste, au plus proche du bien-être des patients et où chaque soignant pourrait (re)trouver du sens à son travail, où les prises en charge ne seraient pas protocolaires mais inventées avec chacun.
Nous sommes loin d'être utopistes, pour preuve, 2 exemples contemporains.

Au CSE de février 2026 nous a été présentée une **« politique isolement-contention »**, une synthèse des recommandations HAS de 2017, et une réponse au Contrôleur Général des Lieux de Privation de Libertés venu en visite sur notre établissement la même année.
Une politique bien tiède pour la CGT qui souhaite plus d'ambition pour notre établissement.
Ce que nous visons ?
Une politique qui pourrait s'inspirer de l'ouvrage du Dr Mathieu Bellahsen « Abolir la contention » (2023). Ici, les choses sont claires, la contention ne relève pas de la nomenclature des actes de soins. Son abolition est prônée pour le respect de la dignité des patients, mais aussi des soignants.
Pour cela, la CGT le revendique depuis trop longtemps, il nous faut des moyens et des lits ! Réfléchir, créer, inventer, et rencontrer réellement nos patients, c'est pour cela que notre équipe milite !

Autre idée, autre inspiration, un concept jamais entendu dans notre établissement qui pourtant se montre de plus en plus dans les médias et les réseaux sociaux : **la déprescription**.
Le Dr Maëva Musso, jeune psychiatre et pédopsychiatre, d'une trentaine d'année en a fait son sujet de thèse. Le constat, une inobservance chez les patients chroniques, et des effets secondaires de plus en plus délétères au fil des ans. Il s'agit donc d'accompagner le patient vers une réduction ou une absence de traitement. Cela devrait être pensé, d'après elle, dès la prescription ! Alors qu'en pédopsychiatrie, de façon nationale, les enfants et adolescents sont sujets à une surmédication, réfléchir à une prise en charge moins invasive semble plus que jamais nécessaire. Là aussi, des moyens supplémentaires le permettraient.

La CGT alerte inlassablement sur le naufrage que vit la psychiatrie actuellement, les lits qui ferment, tout comme les structures de proximité, les services hyperspécialisés qui ne permettent qu'un diagnostic, ou au mieux des soins à durée programmée.
Il est temps de s'ouvrir vers l'extérieur, il existe des professionnels de la psychiatrie qui promeuvent des soins empreints d'humanité et pour lesquels aucune formation à la bientraitance n'est nécessaire. Il s'agit de soignants qui osent, qui inventent, qui créent et qui tissent un artisanat inspiré de leur rencontre avec les patients. Pour cela : une formation qui refuse d'être terminée, une posture soignante qui refuse d'être dans le savoir. Aucun soignant ne peut savoir ce qu'il en est du bien de l'autre, mais accueillir chacun, l'écouter, et tenter avec lui de trouver ce qui lui fera du bien, en dehors de toute injonction sociétale ne peut que garantir la dignité de chacun. Avoir conscience que le non savoir est une porte ouverte, cela nous garantit de ne pas être en position autoritaire et permet au patient de construire ce qui lui permettra de vivre le plus sereinement possible.

VT

Sources biblio :
Mathieu BELLAHSEN (2023) Abolir la contention, Libertalia
Maeva MUSSO (2022) Un sevrage progressif responsable et sûr à l'aide de Tapering strips, in L'information psychiatrique, Vol 98

Point sur la Protection Sociale Complémentaire

Ces dernières années, beaucoup d'espoirs ont pu être suscités auprès des collègues … espoirs souvent déçus du fait d'interprétations erronées de la part de certains syndicats mais surtout de l'attitude du gouvernement !!!

Pour rappel, c'est **la loi du 6 août 2019** dite « de transformation de la Fonction Publique » qui a ouvert la voie au développement de la **Protection Sociale Complémentaire (PSC)** dans la Fonction Publique. **L'ordonnance** pour la mise en place d'une PSC dans la Fonction Publique Hospitalière date de **2021** avec une **échéance initialement prévue au 1er janvier 2026**.
En mai 2025, le ministère de la Santé se « réveillait » et faisait des annonces sur les solutions qu'il préconisait sans pour autant ouvrir les négociations. Fréquemment interpellé par la CGT notamment, il avait fini par annoncer une première réunion pour le 5 décembre 2025 …et finalement rien !
Dans le cadre du projet de budget pour 2026, dans un premier temps, le gouvernement annoncera un report de deux ans sous prétexte que le calendrier n'était pas tenable (sans blague !) Puis finalement, il réduisit à un an, soit <u>une PSC pour le 1er janvier 2027</u>, c'est-à-dire dans des conditions de précipitations qui augurait une négociation compliquée !

Depuis, même si la CGT a toujours défendu une Sécurité Sociale de haut niveau plutôt que de coûteuses mutuelles et assurances complémentaires santé, nos représentants ont participé à toutes les réunions avec les représentants du Ministère.
Autant dire que pour le moment, c'est le fiasco prévisible ! Aucune feuille de route, aucun cadrage budgétaire et déjà 2 réunions annulées à la dernière minute !

<u>Que faut-il retenir à ce stade (et craindre) pour cette Protection Sociale Complémentaire</u> ?

⇒ *l'exemple désastreux du coût et du niveau de prise en charge des mutuelles retenues dans l'Education Nationale pour la PSC (cf notre tract sur notre site internet),*
⇒ *un manque de clarté sur son caractère obligatoire ou facultatif (dans quels cas ?),*
⇒ *un financement insuffisant de cette PSC dans le budget de la Sécurité Sociale (la CGT a demandé à ce que des crédits dédiés soient réellement fléchés pour ne pas impacter le budget des hôpitaux ni les effectifs. Aucun engagement en ce sens ne nous a été donné à ce jour !),*
⇒ *une estimation floue du coût de cette PSC à prendre en charge par l'Etat : entre 485 millions et 1,5 milliard d'euros selon les paniers de soins à couvrir et le niveau de financement « employeur » (avec cette fourchette très large, comment ne pas craindre de nous retrouver avec une mutuelle « au ras des pâquerettes » dans le contexte de déficit budgétaire rappelé régulièrement par le 1er Ministre LECORNU ?), …*

EF

<u>Quelques unes de nos revendications</u> :

- **Une Sécurité Sociale qui prend en charge à 100% (en mettant fin notamment aux exonérations de cotisations patronales et à l'évasion fiscale !),**
- **Un rappel et une extension de nos droits aux soins gratuits tels que prévus dans nos statuts (articles L722-1 à 3 du Code Général de la Fonction Publique)** ➘

LA CGT DU CPN EN IMAGES

Comité général de la CGT Santé 54 le 22 janvier 2026

Comité général de la CGT du CPN le 6 février 2026

En réunion à la Préfecture le 2 février 2026 sur la question de la grande précarité et de l'hébergement d'urgence (avec CGT Association Ars et CGT Réalise)

LA CGT DU CPN EN IMAGES (suite)

NOS REVENDICATIONS

Dans le cadre de l'initiative proposée par l'Union Départementale CGT 54 pour le 8 mars, Jeannine, 97 ans, militante CGT (et ancienne professionnelle du CPN), est venue partager un moment avec nous.

Un bel exemple d'engagement et de transmission entre générations.

Merci à elle pour ce moment et pour son parcours inspirant !

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 contres 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 1ère organisation syndicale de France dans la Fonction Publique !

✂- -

<u>Bulletin de contact ou de syndicalisation</u>

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.

Psychiatrie Psychiatrie

Formulaire à utiliser

AUTORISATION D'ABSENCE POUR INFORMATION SYNDICALE
(articles R213-47 à 50 du Code Général de la Fonction Publique)

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

NOM : ……

PRENOM : ……

Service : ……

Jour : ……

Horaires : de……à ……

Date de la demande : ……

Avis et signature du responsable du service :

ACCORDÉ - REFUSÉ (rayer la mention inutile)

MOTIF DE REFUS :

……
……

À TRANSMETTRE À LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DÛMENT COMPLÉTÉ

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

VOS DROITS

Saisie ou reprise sur salaire (rappel)

En aucun cas, une reprise ou saisie sur votre salaire ne peut engendrer une paie réduite à zéro. L'employeur est tenu de laisser une part appelée Solde Bancaire Insaisissable correspondant au RSA (646,52 €), .
En cas de problème, contactez-nous et/ou l'assistante sociale du personnel.

Pour en savoir plus :

VOS DROITS

Le congé supplémentaire de naissance

À partir du 1er juillet 2026, un congé supplémentaire de naissance entrera en vigueur.
Il offrira un à deux mois de congé indemnisé (partiellement) aux parents qui en feront la demande.

Il sera accessible pour tous les enfants nés à compter du 1er janvier 2026 ou pour ceux nés prématurément mais dont la naissance était prévue à compter de cette date.
Les parents qui adoptent un enfant dont l'arrivée au foyer est prévue entre le 1er janvier et le 30 juin 2026 pourront également en profiter.

Pour en savoir plus :

VOS DROITS

La rupture conventionnelle

D'abord expérimentale jusqu'au 31/12/2025, la rupture conventionnelle est désormais officiellement intégrée dans nos statuts depuis le 19/02/2026.
(articles L 552-1 à 5 du Code Général de la Fonction Publique)

Pour tout agent fonctionnaire ou en CDI.
Elle peut être à l'initiative de l'agent ou de la Direction sur demande écrite.
Il s'agit d'un accord entre 2 parties donc il n'y a aucune obligation à l'accepter.
Un entretien est obligatoirement organisé dans un délai compris entre 10 et 30 jours à compter de la demande. **En cas d'accord sur son contenu, une convention sera établie et mentionnera le montant de l'indemnité spécifique de rupture et la date de cessation définitive des fonctions.**

La loi impose un montant minimum d'indemnité calculé en fonction de votre ancienneté (cf QR Code) et fixe également un plafond.
L'indemnité obtenue peut être exonérée d'impôt à hauteur de 50%
La rupture conventionnelle ouvre droit au chômage
Attention : si vous êtes à nouveau recruté(e) dans un établissement public hospitalier au cours des 6 ans suivant votre rupture conventionnelle, vous devrez rembourser.

Guide de vos droits et prestations CGOS 2026

Cette année encore, vos représentants CGT de la délégation Grand Est ont réalisé un livret pour vous renseigner sur les prestations qui peuvent vous être servies par le CGOS.

Des difficultés sur votre dossier ou sur le traitement d'une demande ?

Des questions ?

Besoin d'être mis en relation avec un représentant syndical ?

La CGT est là pour vous aider, contactez-nous !

Retrouvez le guide 2026 sur notre site internet www.lacgtducpn.com

ou

en accès direct en flashant le QR Code ci-après :

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 !

Lu sur les réseaux sociaux …

Janvier 2030 - France
Il avait neigé sur le village. Pas beaucoup. Juste assez pour que la route départementale paraisse propre, presque rassurante.

Jean, 58 ans, poussa la porte vitrée du "Cabinet de Santé Territorial de Proximité."
Avant, c'était une boulangerie. Avant encore, un cabinet médical.
Le médecin était parti en 2024.
Officiellement pour "épuisement". Officieusement, personne n'avait jamais été remplacé.
Sur la porte, une plaque sobre : « Consultations infirmières - Réseau Santé Parfaite Ministérielle ».
À l'intérieur, tout était calme. Trop calme.
Un écran mural affichait le temps moyen de consultation = 11 minutes et 15 secondes.
Orientation vers ressource médicale : selon protocole national.

L'infirmière leva les yeux et sourit.
— "*Bonjour Jean. Installez-vous*."
Elle savait déjà pourquoi il venait. L'IA avait pré-analysé ses constantes transmises par sa montre connectée obligatoire, croisé ses antécédents, son historique d'arrêts de travail, son territoire, son secteur d'emploi.
Elle ne demanda pas :
— "*Qu'est-ce qui vous amène ?*"
Elle dit simplement :
— "*On va reprendre ensemble*."
Le nouveau paradigme. Ce n'était plus une consultation, c'était une application humaine d'un protocole.
Elle déroulait, calmement. Examen clinique ciblé. Questions fermées. Cases cochées.
— "*Votre diagnostic infirmier entre dans le cadre 4B. Infection respiratoire basse non compliquée*."
Jean hocha la tête sans vraiment comprendre.
— "*L'antibiotique est décidé par appel d'offres national. Celui-ci est prioritaire ce trimestre*."
— "*Et l'arrêt de travail ?"* demanda Jean.
Elle consulta l'écran.
— "*Deux jours. Votre métier, le taux d'absentéisme du territoire, votre historique personnel et les besoins économiques locaux ne justifient pas plus*."
Il tenta une blague. Elle ne sourit pas.

Ce que l'État avait fait, sans jamais le dire... On avait appelé ça la réorganisation du premier recours.
Puis la fluidification des parcours.
Puis la démédicalisation intelligente.
En réalité, les déserts médicaux n'avaient jamais été combattus. Ils avaient été organisés.
Les médecins avaient été remplacés.
Pas officiellement. Progressivement.
Par des IPA, assistées par des IA, dans des cabinets devenus des antennes administratives de soins.

Cette page est la vôtre (suite)

Moins chers. Plus prévisibles. Plus obéissants.
Les infirmières étaient désormais fonctionnaires du ministère de la Santé parfaite.
Un réseau départemental. Uniforme. Protocolisé.
La médecine n'était plus un art. C'était une logistique.

Avant de partir, Jean demanda :
— "*Et si vous vous trompez ?"*
Un silence. Puis elle répondit doucement :
— "*Depuis le décret de mars 2028, les plaintes sont irrecevables*".
L'hiver 2027 avait coûté trop cher en erreurs, en procès, en indemnisations.
Elle baissa la voix :
— "*Mais la responsabilité, elle, est toujours là. Juste pour nous."*
Les risques médico-légaux avaient explosé. Les recours, eux, avaient disparu.

La fin des médecins … Les derniers médecins exerçaient encore dans quelques hôpitaux régionaux. Peu nombreux. Surchargés.
Tout était fait pour que le patient n'y arrive jamais.
Filtres. Orientations. Raisonnements algorithmiques.
La ressource médicale était devenue volontairement rare.
Et quand la maladie était grave … ?
La loi que personne n'appelle par son nom : on parlait de la loi EuthanasIA 5 comme d'un progrès. Une loi de "désengorgement".
Dès les premiers symptômes, l'algorithme calculait : les chances de survie, le coût global, l'impact sur le système et le manque à gagner en taxes et impôts, pour l'Etat. Certains soins n'étaient plus proposés. Pas interdits. Juste… non indiqués.
On avait enfin un système qui répondait à la demande. Mais à coût encadré.

Jean remit son manteau.
Deux jours d'arrêt. Un antibiotique imposé. Aucun médecin vu.
En sortant, il se dit que tout fonctionnait. Que c'était fluide. Rationnel.
Puis une pensée le traversa : et si la santé n'était plus là pour soigner…mais pour empêcher de coûter ?
Un monde efficace.
Un monde calme.
Un monde très organisé.
Un monde à la Orwell.

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 1er trimestre 2026

Ont été évoqués notamment :

- La politique contention / isolement
- Le SAS Psy
- La certification
- Le bilan des appels à projets 2025
- Le projet de semaine en 4 jours sur l'USP Maxéville

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 19 mars 2026.

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 cgt UFMICT
SANTÉ ET ACTION SOCIALE
MÉDECINS INGÉS CADRES TECHS

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 17 mars 2026

Les points inscrits par la Direction :

- Programme prévisionnel du F3SCT
- Proposition budget F3SCT 2026 : Analyse des pratiques professionnelles à la MAS
- Point sur la situation de l'UHSA (suite DGI 24/02/2026)
- Méthodologie de travail protocole d'appui aux agents suite à un évènement grave
- Restitution visite F3SCT – SAS Psy

Les points demandés par la CGT :

1) Harcèlements, discriminations et violences sexistes ou sexuelles :
- Quel bilan depuis les premières annonces de la Direction en CSE le 17/06/2025 ?
- Pistes d'amélioration et axes de travail 2026 envisagés ?

2) Bilan de la restructuration du service DRH

3) Bionettoyage :
- Bilan de la réinternalisation sur l'UHSA et la MAS / pistes d'amélioration envisagées
- Nouvel appel d'offres : quelle association des organisations syndicales est-elle prévue (calendrier, retour d'expériences, charte sociale, comité de suivi, ...) ? Positionnement quant aux prestations hôtelières externalisées (on continue ou pas ?) et le cas échéant, étude pour renfort en ETP aides-soignants à l'occasion de la revue des effectifs en cours au niveau DRH ?

4) Département Addictologie :
- Demande de présentation des mesures organisationnelles envisagées sur l'ensemble du département (CSAPA + annexes et Hôpital de Jour) à court, moyen et long terme (comme évoqué en CSE le 10 février et redemandé par mail le 24 février 2026)
- Point sur les recrutements, les projets de refonte de plannings de service, les réunions de fonctionnement, ...

5) Information des représentants des personnels :
- Demande à nouveau d'être mis dans le circuit d'information pour tous types d'EIG signalés hors ENNOV (ex : suicide patient, exposition à certains risques infectieux, problème avec médicaments, ...)

Un compte-rendu CGT est systématiquement 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 10 février 2026

Ont été soumis pour avis les points suivants :

Agenda social 2026

La CGT a rappelé ses demandes déjà transmises début janvier et obtenu notamment de :

⇒ *revoir en urgence les Lignes Directrices de Gestion (règles en matière d'avancement, de promotion, …) et l'accord local d'attractivité arrivés tous deux à échéance le 31/12/2025,*

⇒ *retravailler les modalités de calcul et les règles concernant la prime de service,*

⇒ *entamer le travail nécessaire autour des conflits d'intérêts (nomination, formation, promotion, règles déontologiques, …),*

⇒ *mieux protéger les agents victimes de violences (accompagnement, signalement à la justice, renforcement des équipes, politique institutionnelle à rédiger, …)*

VOTE : **POUR (CGT** et CFDT) **-** Abstention (FO)

Modalités de vote pour les élections professionnelles de décembre 2026

Il y aura un vote à l'urne le 10 décembre et un vote par correspondance.

VOTE : **POUR (CGT** et FO) **-** Contre (CFDT)

Politique isolement-contention

Pour la CGT, une politique ambitieuse afficherait au contraire un objectif visant à la suppression des pratiques d'isolement et de contention, avec un renforcement des équipes soignantes et éduc' pour plus de contenant, en repensant les unités de soins et la formation des personnels, … Aujourd'hui, trop souvent, la contention et l'isolement (qui ne sont pas du soin) deviennent un « mal nécessaire » faute par exemple de structures d'accueil pour certains patients au profil complexe relevant parfois du médico-social, mais aussi en raison de la politique menée ces dernières années qui a fermé nombre de lits et de structures de proximité, retardé certaines prises en charge en amont, « fracassé » le parcours de soin, engendré des sous-effectifs au sein des équipes soignantes, … La CGT en a profité pour rappeler que l'UNAFAM avait rencontré la Ministre de la Santé le 5 février 2026 pour lui remettre un manifeste pour abolir la contention en psychiatrie. Certains établissements s'y mettent et des syndicats de psychiatres appuient …

VOTE : **Abstention (CGT** et FO) / POUR (CFDT)

Le prochain CSE se tiendra le 7 avril 2026 ***(le compte-rendu sera distribué en version papier quelques jours après l'instance et pourra 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

DERNIERES BREVES

Vers la suppression des ARS ?

Un projet de décret a filtré sur une réforme prochaine des Agences Régionales de Santé, jugées peu efficaces et coûteuses au regard notamment de l'endettement de l'Etat.
Il serait ainsi question d'un rattachement aux collectivités et de les placer sous la tutelle du Préfet.

Pour la CGT qui n'a jamais porté les ARS en haute estime, cette mesure (que l'on pourrait qualifier de populiste et électoraliste) ne garantit en rien davantage de démocratie ou de moyens pour nous, professionnels et usagers du système de santé, pourtant principaux intéressés !
Les organisations syndicales représentant les personnels n'auront toujours pas plus de voix ou sièges pour faire entendre les revendications et besoins du terrain !!!
Pas certain non plus que le Préfet qui a jusqu'à présent une vision un peu réductrice de la psychiatrie (par le biais des SDRE) soit un atout pour notre secteur !
Affaire à suivre ...

DERNIERES BREVES

Le « cœur du métier » à l'hôpital ?

Dans le contexte actuel, la droite, le RN et certains « experts » libéraux nous ressortent le rapport de la Cour des Comptes du 26 mai 2025 pour demander de renforcer le « cœur du métier » à l'hôpital.
C'est-à-dire pour parler vrai : dégraisser les effectifs administratifs et techniques qui seraient trop nombreux !
Les chiffres : 29% de personnel non-soignant dans les effectifs hospitaliers.
La CGT dénonce les risques de dérives et la culpabilisation outrancière de ces personnels ô combien utiles au bon fonctionnement de l'Hôpital Public.
La CGT rappelle en outre qu'il s'agit majoritairement d'emplois peu rémunérés et en catégorie C (donc loin de couler le budget de l'Hôpital !)
Par contre, et là nous n'entendons pas un mot sur cette problématique, à quand une étude sur les coûts et l'efficacité de tous les postes de directeurs et cadres supérieurs qui se sont démultipliés ces dernières années … ?

DERNIERES BREVES

Travail de nuit et cancer du sein

Après une première décision reconnaissant en 2023 le cancer du sein d'une soignante de Sarreguemines comme imputable au travail de nuit, la jurisprudence se renforce en ce sens. C'est désormais le Tribunal Administratif de Marseille le 3 mars 2026 qui condamne la Direction du CH de Martigues à reconnaître en maladie professionnelle le cancer du sein déclenché par une infirmière qui avait travaillé 25 ans de nuit.

Pour la CGT, il s'agirait maintenant pour le gouvernement de prendre des mesures fortes, à commencer par l'inscription dans le tableau des maladies professionnelles pour faciliter la reconnaissance et de demander aux employeurs de notre secteur de prendre des mesures en termes de prévention par rapport à ces organisations de travail (nuit ou 12h)

La CGT du CPN :
les collègues à vos côtés, pour vous défendre et vous informer !

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