

## La GAZETTE

de la

## CGT du CPN

N° 55

NOVEMBRE  
DECEMBRE  
2019

### Édito

La CGT tient à remercier tous les agents du CPN pour le travail accompli année après année, ce qui permet à notre établissement d'être excédentaire.

Pourtant, ces agents n'ont jamais été récompensés, félicités, encouragés. Bien au contraire, on leur demande toujours plus avec moins de moyens !

La Direction laisse carte blanche aux Chefs de Pôles pour leurs projets qui ne peuvent être ni discutés ou débattus !

Comment des projets comme celui du PGN, décrié par 2 études effectuées par des cabinets d'expertise indépendants et exerçant en totale objectivité, peuvent-ils être votés à l'unanimité ? Le bilan de celui-ci est plus que nuancé et pourtant, rien mais rien n'est remis en cause !

La Direction ferme les yeux sur des managements très agressifs, entraînant absentéisme, AT, exode médical et paramédical.

Le Bateau CPN coule pourtant le commandant de bord se glorifie d'être attractif et à la pointe !

Nos moyens baissent à chaque fermeture de lits mais on continue le virage sauvage vers l'ambulatoire !!!

Les personnels désabusés, en souffrance préfèrent prendre la fuite et vérifier si c'est pire ailleurs. Même la communauté médicale est amorphe et ne conteste rien.

Nous devrions tous défendre notre bien. Et pourtant chacun tourne la tête pour ne pas regarder en face la dégradation ! Gare à la chute ...REAGISSONS !!!

**C'EST L'HISTOIRE D'UNE SOCIÉTÉ QUI TOMBE ET QUI AU FUR ET À MESURE DE SA CHUTE SE RÉPÈTE SANS CESSER POUR SE RASSURER : JUSQU'ICI TOUT VA BIEN, JUSQU'ICI TOUT VA BIEN, JUSQU'ICI TOUT VA BIEN... LE PROBLÈME CE N'EST PAS LA CHUTE, C'EST L'ATERRISSAGE.**

-LA HAINE-



**Le CPN en plein déclin ... la CGT ne laissera pas faire !**

**Mon pauvre Hôpital Public P.2**  
**Mobilisés et convaincus P.3 et 4**  
**Reconnaissance P.5 et 6**

**Des artistes ! P.7 à 9**  
**Et si vous vous syndiquiez ? P.10**  
**Page juridique P.11**

**A vos stylos ! P.12**  
**Groupes de travail P.13 et 14**  
**Dernières brèves P.15 et 16**

**Coin des instances P.17 à 19**  
**Votez et likez CGT CPN P.20**

Jacques BRIMONT, Emmanuel FLACHAT, Cédric ROUX, Amélie DRIGET, Sylvain BELUCHE, Harmonie ROYER et Vanessa JUPPONT ont participé à l'élaboration de cette gazette. N'hésitez pas à prendre votre stylo pour nous écrire  
tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com / Site

## Un plan de sauvegarde de l'hôpital qui fait pschitt !

Après 8 mois de grève et un dédain affiché de la part de la Ministre de la Santé, la détermination sans faille des personnels hospitaliers aux côtés de la CGT aura au moins eu le mérite d'obliger le Président à s'exprimer le 14 novembre dernier pour faire quelques concessions ...

« **salaires compressés, rythmes effrénés, ..., aux difficultés matérielles concrètes s'ajoutent plus suffisamment de soignants, ... aux absences de lits, les absents à remplacer au pied levé, ... ce sens perdu ressenti...** »

Vous n'êtes pas face à un discours de syndicaliste bouffeur de patron ni d'un réac' qui déplore l'évolution d'un service public et qui ne sait pas s'adapter, non **ceci sort de la bouche de Président Macron !!! Voici la réalité dans trop d'endroits constate-t-il et il l'énonce depuis Epernay dans la Marne le 14 novembre 2019 (jour de manif !)** Alors pour redonner du sens, voici ce qu'on peut en penser.

L'hôpital, c'est :

- un lieu de sensibilité à ce que nous sommes comme société,
- un lieu témoin et symptôme de nos fragilités et nos vulnérabilités,
- un lieu de la démocratie.

L'hôpital public n'est pas seulement une structure qui doit être rentable, au temps où il faut hiérarchiser et choisir ce qui est important dans nos sociétés.

**Alors il faudrait dire oui aux nouveaux métiers pour fluidifier et faire des économies et suppléer à la pénurie médicale ?** Oui aux ingénieurs des parcours de santé, aux infirmières de coordination, aux gate-keeper, aux IPA, ... ?

**Mais ne faudrait-il pas plutôt remettre des gens dans le soin pour maintenir l'activité au chevet du malade et assurer les soins de base ?**

L'hôpital public est un lieu de valeurs ! Ce sont nous, soignants, qui en sommes la valeur ! Nous sommes la République ! Nous sommes sur le front avec sollicitude !

Alors oui, l'hôpital, c'est :

- un bien qui appartient à l'ensemble de la Nation,
- le symbole d'une manière d'être et de faire société, accueillant au plus vulnérable, c'est ça dans notre tradition !
- notre patrimoine.

**OUI, on peut penser, on peut s'autoriser à penser même, quand on est acculé à soigner l'autre au quotidien et à compenser tous les déficits qui existent aujourd'hui !!!**

L'hôpital, lieu de soin, de réparation, où l'on doit reconnaître l'autre, où l'on attend une présence ! Un acte de soin est un acte politique ! L'hôpital, c'est un lieu de combat et de résistance ! Défendons-le ensemble !



### Que faut-il retenir des annonces du 1er Ministre le 20 novembre 2019 ?

Le gouvernement a finalement concédé une **enveloppe supplémentaire de 300 millions d'euros en 2020 et une reprise partielle de la dette des hôpitaux**. Une énième mission sur l'hôpital va être menée par des experts pour s'engager dans la simplification !?

Concernant les personnels, **des primes seront octroyées : pour les agents travaillant en région parisienne, pour favoriser la mobilité territoriale, pour les étudiants dans les métiers sous tension (lesquels ?), pour les agents engagés dans des projets de transformation (300 € par an), ....** Un débouché serait construit pour que certains aides-soignants accèdent à un grade en catégorie B. L'accélération des protocoles de coopération (glissements de tâches) a été confirmée également.

**Bien loin des revendications CGT : enveloppe supplémentaire annuelle de 4 milliards, augmentation de 300 € par mois pour tous, arrêt des fermetures de lits et de services, ... !** Continuons la lutte, partout, dans chaque service, pour enfin être entendus !!!

# La CGT du CPN dans les mobilisations

## Retour sur une fin d'année en tension

La CGT du CPN, avec l'Union Syndicale Départementale CGT Santé Action Sociale 54, était présente aux côtés des personnels en lutte.

Elle a participé à la mobilisation du 14 novembre 2019 devant le Conseil Départemental 54 mais aussi à la réunion du 18 novembre sur l'Hôpital Public avec le Dr PRUDHOMME.

Manque de moyens, manque de lits, manque de personnels : tous solidaires !



## Mobilisation du 14 novembre 2019



Délégation USD54 (CPN, CH de Lunéville, CH de PAM, 3H Santé, Maternité, EHPAD, AEIM, REALISE, retraités) reçue par la vice-Présidente du Conseil Départemental, Mme SILVESTRI (également Présidente du Conseil de Surveillance et des CAPL au CPN)

La CGT l'a interpellée pour demander à ce que les politiques se prononcent enfin ouvertement face à la casse de l'Hôpital Public, mais aussi dans nos conseils de surveillance d'hôpitaux et instances locales ...!



Suite à notre entrevue, une motion a été lue et votée fin novembre par le PS et le Front de Gauche du département en soutien aux actions menées par les personnels et la CGT. Elle a été transmise au Président Macron et à la Ministre de la Santé !

La motion est communicable sur demande pour large diffusion.

Localement, la CGT du CPN avait déposé un préavis de grève pour le 14 novembre 2019.

La Direction nous a reçus le 12 novembre pour entendre les revendications locales.

Ce qu'il faut en retenir sur les engagements pris par le Directeur :

- 8 personnes embauchées pour compenser en partie les temps partiels (affectation 1/ pôle),
- Remplacement de 13 postes soignants encore vacants (titularisation rapide),
- Construction d'une politique de recrutement et d'attractivité du CPN,
- Révision du calendrier de versement de la prime de service (obligation comptable de tout remettre sur une année civile) et accord pour revoir la périodicité de versement de l'acompte (pourquoi pas une partie avant l'été ?),
- Mettre l'accent sur la prévention des RPS pour tenter de finaliser un accord au plus tard fin du 1er semestre 2020,
- Retravailler les tableaux de bord de suivi des préconisations du CHSCT pour une application plus rapide dans les services,
- Confirmation et condamnation des pratiques visant à faire signer des comptes-rendus lors d'entretiens dans les services de soins et à les conserver dans les bureaux de l'encadrement (seul dossier légal = dossier administratif à la DRH)

## Réunion publique du 18 novembre 2019 à NANCY Ensemble pour sauver l'Hôpital



Le 18 novembre au soir, la CGT tenait une réunion pour échanger entre professionnels et usagers sur les difficultés vécues par le CHRU de NANCY, son impact sur les établissements du GHT et sur le territoire pour la population. La CGT a fait connaître ses propositions notamment à travers les interventions pertinentes et argumentées de notre camarade, le Dr Christophe PRUDHOMME :

- Augmentation de l'ONDAM à 5% (au lieu des 2,1% actuels),
- Suppression de la taxe sur les salaires (gain de 4 milliards d'€ par an pour le budget des hôpitaux),
- Arrêt des suppressions de postes et de lits,
- Augmentation des salaires de 300 € par mois pour tous,
- Embauches massives et plan de formation ambitieux.

La CGT du CPN y était !

*La vidéo est à voir sur la page Facebook de l'évènement Ensemble pour sauver l'Hôpital Public - Nancy*

## 5 décembre 2019 : tous dans la rue contre la réforme des retraites !



La CGT appelait partout en France à une mobilisation massive contre le projet de réforme des retraites que tente d'imposer le gouvernement.

La réforme Macron, c'est :

- Remplacer le système actuel par un système à points opaque,
- Faire reculer l'âge de départ à la retraite et baisser le montant des pensions,
- Supprimer la pénibilité dans nos métiers telle que nous la connaissons aujourd'hui (départ à 57 ans pour la catégorie active et 62 pour les autres),
- Faire de nous des retraités pauvres, ....

Public ou privé, ce sera tous perdants !



Départ était donné à 13h30 Place de la République à NANCY. Forte mobilisation interprofessionnelle qui a réuni 10 000 personnes (1,5 millions sur toute la France !)

Restons mobilisés et ne lâchons rien à MACRON !!!



## Chacun face à ses responsabilités ... !

*La CGT du CPN n'est pas adepte de la langue de bois. Cette gazette sert aussi à relayer certaines prises de parole que nous avons été amenés à faire lors des instances et à expliquer à nos lecteurs que nous ne passerons rien sous silence !*

### **C'est votre cadeau pour Noël ... on a failli vous le voler !**

En ces temps de fêtes qui approchent, la CGT du CPN tient à offrir un beau cadeau à ceux qui le méritent pleinement.

Le père Noël de la CGT est vigilant : ce cadeau, d'autres ô combien moins méritants voudraient s'en emparer et le garder injustement pour eux.

En effet, **ce cadeau vient de la reconnaissance directe des usagers de l'hôpital qui au détour de leurs réponses aux questionnaires de sortie ne tarissent pas d'éloge sur la qualité humaine des soins qu'ils ont reçus.** Cette reconnaissance, c'est la vôtre !

Elle appartient aux agents qui soignent malgré les conditions de travail de plus en plus dures, un management qui n'a d'égal que celui d'Amazon ou de Lidl, qui font face à l'infantilisation médiocre de certains chefs, ... !

**Au Conseil de Surveillance, la Direction du CPN aurait bien utilisé ce rapport pour s'en gargariser fièrement face à l'ARS.**

Ce rapport en forme de cadeau lui a été repris bien justement par votre représentant CGT !

**Pour la CGT, ce serait un comble que la Direction du CPN se glorifie de ces résultats alors qu'elle organise la casse du service public depuis de nombreuses années. Rien d'étonnant au final, après l'apposition de la médaille du mérite sur le veston de notre directeur !** Pourquoi ne pas tenter de récupérer les lauriers du dur labeur de ses salariés... ?

La CGT, lors du Conseil de Surveillance, a dénoncé publiquement cette forme d'escroquerie et remis les pendules à l'heure, toujours fidèle à ses convictions.

**Dans cet hôpital, rien ne serait possible sans vous, cet établissement public est le vôtre, les félicitations pour tout ce que vous y faites pour les patients vous reviennent donc de droit !**



### **Heureusement, certains ne sont pas oubliés par la Direction ... !**

*La Direction est parfois très reconnaissante quitte à s'asseoir sur certaines règles ou protocoles en vigueur. Malheureusement, il n'y a que peu d'élus et, loin de vouloir stigmatiser qui que ce soit, la CGT est en droit de s'interroger sur certaines situations qui confinent à l'inégalité de traitement voire à l'injustice !*

### **Super infirmier, super secrétaire, super agent ..., mais comment font-ils ?**

Lors des dernières CAPL concernant les avancements de grade, nous avons eu l'immense honneur d'apprendre qu'un super infirmier travaillait dans notre établissement.

Hé oui, ce dernier après seulement 10 ans de service atteint déjà la note de 24 !



C'est du jamais vu dans notre établissement !!! Même après 30 ans de carrière, aucun infirmier n'a réussi à être aussi bien noté.

Le CPN attendait son guide suprême, son dalaï lama, son Nemo de Matrix, son Superman, son Iron Man, il est enfin arrivé !!!

Vous vous demandez tous où ce salarié exceptionnel exerce ?

Dirigez-vous vers l'Olympe du CPN, vous découvrirez alors cet agent nimbé de sa glorieuse ascension.

Prosternez-vous, demandez-lui comment il a fait car même la Direction ne peut l'expliquer aux CAPL ! C'est la marque des plus grands, devenir un être exceptionnel sans faire de bruit ... !!!

Une statue en son honneur devrait être érigée à l'entrée de l'établissement pour que chacun puisse venir la caresser dans l'espoir d'en obtenir un héritage divin.

## **Au CPN, on est reconnaissant avec les agents !**

*Malgré quelques « exceptions », la Direction du CPN est toujours aussi pingre lorsqu'il s'agit de lâcher quelque chose aux agents mais le plus scandaleux n'est peut-être pas là !*

### **De la politique à la présidence de nos instances ... le grand écart ?**

Heureusement que notre présidente des Commissions Administratives Paritaires n'est pas d'obédience plus à droite !? Son étiquette Front de Gauche nous laissait présager un peu plus d'humanité, de compassion et d'empathie envers les personnels de notre établissement.

**Car lors des CAPL du 9 octobre 2019, rien mais alors rien ne pourra être négocié, même sur-argumentés, les dossiers sont expédiés et refusés, en total désaccord avec les représentants des personnels unis quelque soit l'étiquette... !!!**

La Présidente des CAPL accepte donc que des services restent en sous-effectif alors que si elle avait accordé une demande de temps partiel, la Direction aurait été obligée d'embaucher et donc de réduire ce sous effectif !

En tant que représentant syndical, on se doit d'être apolitique, cependant la CGT espère que les agents lésés sauront s'en souvenir à l'approche des élections municipales ...

Merci donc du fond du cœur, Madame la présidente des CAPL et accessoirement Présidente du Conseil de Surveillance du CPN et vice-présidente du Conseil Départemental, pour votre soutien sans faille aux petits agents !

**Suite à une entrevue « houleuse » au Conseil Départemental dans le cadre de la journée de mobilisation du 14 novembre 2019, la CGT a pu rappeler à cette même personne l'importance qu'elle attachait à ce que les élus d'un parti d'opposition à LREM affichent une position plus tranchée et sociale lorsqu'ils siègent dans les instances de nos établissements !!!**

**Une motion a finalement été portée et adoptée en soutien aux personnels de l'Hôpital Public.**

**Reste à voir maintenant comment concrètement vont se dérouler les prochaines instances au CPN.... La CGT y veillera !**

### **Permanences CAPL à la CGT : un franc succès, on se demande pourquoi ?**

**Les Commissions Administratives Paritaires Locales sont une instance qui devraient permettre à la Direction de reconnaître le travail des agents en accédant à leur demande de valorisation de leur notation (impactant ainsi l'avancement de leur carrière)**

Elles devraient être une instance de représentation et de dialogue au sein de cet établissement mais il n'en est rien, au contraire...

Nous avons donc rappelé à nos collègues l'importance des CAPL où sont discutées les modalités de traitement et d'avancement de carrière et nous les avons incités à contester leur note.

**Des permanences se sont tenues dans nos locaux syndicaux au mois de novembre 2019 pour accompagner les agents à faire valoir leur droit en matière de recours à la notation et à l'évaluation.**

**Force est de constater que ces permanences sont un vrai plus pour nos collègues car la CGT du CPN a accueilli énormément de monde lors de ces temps dédiés, permettant ainsi d'aider dans la contestation de note mais également pour beaucoup de pouvoir aborder leur quotidien de travail.**

**Vos représentants CGT défendront ces révisions aux prochaines CAPL avec toute notre force pour que l'investissement de nos collègues dans ces conditions de travail difficiles soit reconnu à sa juste valeur.**



## Tout un art ... !

*Retour aux ASH fonction publique, management bienveillant et humain, utilisation des deniers publics, prévention des Risques Psycho-Sociaux, ... : cela fait des années que la CGT est force de propositions malgré l'obstruction pratiquée par la Direction.*

*Tous les artifices auront été utilisés par des directeurs qui au fil du temps auront bien mérité le statut d'artistes « joueurs de montre ... ou de pipeau »*

### **Bionettoyage : étude pour un retour des ASH à l'UHSA**

Depuis des années, la CGT du CPN plaide en faveur du retour aux ASH fonction publique pour une prestation de ménage sans aucune mesure avec ce qui est réalisé par nos collègues du privé sous-payés, peu formés et exploités.

**Une brèche a été brièvement ouverte par le Directeur du CPN à qui la CGT avait démontré les nombreuses incohérences d'externaliser une prestation dans des services fermés de psychiatrie.** De plus, des ENNOV au fil des ans montraient que par exemple à l'UHSA, le mécontentement revenait régulièrement.

**Une première étude aberrante remise par la Direction faisait état d'un besoin de 14 ETP ASH fonction publique rien que pour faire le ménage à l'UHSA, donc trop cher !!!**

**Devant le tollé suscité par cette étude complètement biaisée et pour répondre aux revendications CGT, la Direction avait donc convié, le 8 octobre 2019, les syndicats à une réunion pour établir une étude comparative.**

Dès le départ, l'ambiance fut tendue et le mot fut même lâché par l'attaché de la Direction des Achats : **quelle utilité de faire une étude uniquement pour l'UHSA ?**

**Rebondissant sur ce sujet, la CGT a fait aussitôt savoir que sa demande portait sur l'ensemble de l'hôpital mais que le directeur avait décidé de limiter pour le moment à l'UHSA. La CGT rappela que le CHRU de NANCY avait opté pour un retour intégral aux ASH.**

Le Directeur des Soins expliqua d'entrée de jeu que l'on avait besoin finalement sur l'UHSA de 7,5 ETP car on ne pouvait pas se permettre de faire travailler des ASH fonctionnaires en horaires coupés ! On était donc loin des 14 ETP de l'étude de la Direction d'il y a quelques mois ...

Ce chiffre encore élevé selon nous a ensuite été retravaillé par la Direction.

Quelle ne fut pas notre surprise le 14 novembre 2019 de recevoir une nouvelle étude comparative tout aussi « déconnante » !

**Pour tenir compte des contraintes organisationnelles de l'UHSA et de l'impossibilité de faire des horaires coupés, la Direction estime qu'il faudrait 9 ETP ASH fonction publique, soit 13 505 heures de travail pour un salaire chargé total de 315 000 € !!!**

**La Direction met en avant qu'ELIOR effectue 7 982 heures à l'année pour l'UHSA dans son ensemble pour une facture de 217 421 €.**

Le 18 novembre 2019, le Directeur a donc pris la décision de ne pas aller plus loin dans la réflexion et de maintenir le marché avec ELIOR. Tout ça en comparant des choux et des carottes, la classe !

La CGT dénonce une étude partisane et s'interroge sur le fait que l'établissement support du GHT, le CHRU de NANCY, rebauché, lui, des ASH fonction publique alors que le CPN reste arc-bouté sur le privé ... !!!



## Magistral !

*Les RPS en psy, on connaît ! On sait quels ravages sont causés sur les individus et parfois, les patients, que l'on est amené à prendre en charge. Alors quoi de plus logique en somme pour le CPN que d'être exemplaire en donnant des conférences sur le sujet, en mettant en place une politique ambitieuse de prévention pour les professionnels, ... !*

### **Burn-out 2, le retour de la conférence !**

**Vous aviez loupé l'épisode 1 ?**

**Le Centre Psychothérapique de Nancy et son Professeur vedette vous proposait mi-novembre 2019 une session de rattrapage sur le burn-out.**

Fort du succès du premier épisode qui avait fait salle comble, le Professeur Schwan en remet une louche.

Pour ceux qui n'avaient rien compris à la première session, pour ceux qui voulaient parfaire leur connaissance ou fayoter et à tous qui voulaient découvrir pourquoi ils souffrent au travail, c'était une occasion à ne pas manquer !

**Avoir la chance d'écouter un expert dans le domaine de la souffrance au travail est un honneur.**

**Le grand public, invité via ESPOIR 54, va pouvoir peut-être enfin comprendre pourquoi les agents du CPN qui soignent les patients sont au bout du rouleau !!!**

**Quoi de mieux en effet que ce soit l'un des responsables de la casse de notre hôpital (fermeture de lits, fermeture des CMP de proximité, ... accompagnées d'une gestion managériale agressive du personnel) qui vous explique comment y faire face !**

Les experts sont là pour ça et de nombreux exemples le prouvent dans tous les domaines :

- *Bayer rachète et fusionne avec Monsanto : quoi de plus malin finalement que de vendre des traitements pour soigner les victimes de son associé « empoisonneur » ?*
- *Mario Draghi, ex dirigeant de Goldman Sachs, aujourd'hui président de la BCE : un créateur de dettes à l'échelle mondiale qui devient gestionnaire de la Banque Centrale Européenne : c'est beau à en pleurer !*

Quand les « bourreaux » expliquent pourquoi ils sont obligés de faire souffrir leurs victimes, ils paraissent finalement tellement plus humains !

**Pour ce second épisode qui préfigure on l'espère d'une véritable saga, nous espérons que d'autres techniques dans la prise en charge de sa propre douleur ont pu être explicitées, avec bien sûr, le remède pour la soigner ! Encore merci Professeur, à bientôt pour le 3ème volet probablement déjà en tournage ... !**





### Le CPN ? Un élève assidu et doué !

Depuis plus de 15 ans, les lois successives détruisent le service public hospitalier pour céder aux chants des sirènes capitalistes des soins privés avides de l'argent de la Sécu.

Pour ce faire, nos politiques peuvent faire confiance aux Directeurs d'établissements publics auréolés pour certains d'une boutonnière bleu roi.

Ces derniers sont eux-mêmes servis par des soldats aguerris qui mettent toute leur énergie pour faire plier les agents de terrain qui continuent de soigner tant bien que mal dans les services.

**La méthode, médiocre et peu raffinée est vieille comme le monde : provoquer par tous les moyens des tensions entre les soignants !**

**Cette simplicité managériale est souvent appliquée au CPN.**

**Alors que les différents services s'entraident pour pouvoir apporter les meilleurs soins aux patients, ils doivent aujourd'hui composer de plus en plus avec les malfaisants qui veulent instiller doute, colère et jalousie entre agents.**



La CGT du CPN félicite à ce titre tout particulièrement le CMP Jacquard qui, après avoir subi une réorganisation implacable et inachevée à ce jour, a su résister et s'efforce de travailler en bonne intelligence avec courage et dignité.

La cadre supérieure de l'époque avait d'ailleurs « déploré » qu'aucun clivage entre collègues ne s'était produit à la réunification des différentes équipes CMP ... !

Nous lui souhaitons quand même une bonne retraite, espérons qu'elle a trouvé de quoi animer ses journées autrement ... !

**Malheureusement, des adeptes de cette stratégie de clivage des équipes travaillent encore dans l'ombre ... d'autres mauvais coups sont à craindre (prétextes pour de nouvelles réorganisations de services, fermeture de lits et suppression de postes) donc méfiance !**

La CGT veille et continuera à les combattre de toutes ses forces.

### Une prévention des RPS qui tarde ... trop !

Depuis 2018, les 3 organisations syndicales, la Direction, la Médecine du Travail et la CME ont acté de faire appel à l'INRS et à la CARSAT afin d'être accompagné dans une démarche méthodologique pour construire une politique de prévention des RPS autour de 4 thématiques :

- L'intégration des RPS dans le document unique d'évaluation des risques professionnels,
- La mise en œuvre d'une cellule d'alerte et de prévention des situations de souffrance au travail et de harcèlements,
- L'élaboration d'une procédure pour enquêter en cas d'accidents du travail grave,
- L'élaboration d'une méthodologie d'enquête en cas de TS ou de suicide d'un agent.

A ce jour et en dépit de la participation active de la CGT (réunions, transmissions d'expériences menées dans d'autres établissements, ...), rien n'a été concrétisé avec la Direction ! Nous en sommes à peine aux 2 premiers axes ... ! La Direction est plutôt championne du Doodle pour donner le change en proposant des dates de réunion sans contenu, sans travail préalable, avec peu de participants directeurs et parfois même annulées à la dernière minute !!!

**La CGT rappelle que depuis 2011, la politique de prévention des RPS est une obligation légale.**

**Le CHSCT en a fait une priorité d'actions en 2018 et à nouveau en 2019.**

**La CGT n'acceptera pas plus longtemps cet attentisme de la Direction.**

**Un accord doit être finalisé rapidement et proposé à la signature des organisations syndicales afin que tous les acteurs de la prévention du CPN soient engagés juridiquement ... surtout, si on change bientôt de directeur ...!!!**



### 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 vos quotidiens de 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, débattre 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](http://www.lacgtducpn.com)

**Toi aussi, rejoins la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale du CPN !**

---

## Bulletin de contact et 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](mailto:cgt@cpn-laxou.com) – site internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)



## VOS DROITS



### Temps partiel de droit

Vous pouvez obtenir un **temps partiel de droit** :

- à chaque naissance et adoption et cela jusqu'aux 3 ans de l'enfant,
- pour vous occuper d'un proche malade ou atteint d'un handicap.

Si vous choisissez de travailler à temps partiel pour une durée allant de 6 mois à 1 an, vous pouvez reconduire tacitement votre contrat à temps partiel **dans la limite de 3 ans**. Après cela, le renouvellement devra faire l'objet d'une nouvelle demande auprès de la DRH. Il est possible sur simple demande de réintégrer votre poste à temps plein avant la fin de la période de temps partiel.

**La rémunération du travail à temps partiel se fait au prorata du temps de travail, à l'exception des 80% payés à hauteur de 85% et à 90% payés environ 91%**

A noter que dans le cadre d'un temps partiel pour une naissance, la CAF peut verser sous conditions un complément (Prestation partagée d'éducation de l'enfant). A noter que cette prestation varie en fonction du nombre d'enfants, cependant elle ne couvre pas systématiquement toute la durée du temps partiel. Les fonctionnaires à temps partiel bénéficient du même nombre de congés que leurs homologues à temps plein. Néanmoins leur rémunération se fait au prorata du temps de travail : si vous travaillez à 70% vous aurez droit à 25 jours de CA mais ils seront payés à 70%.

En cas de difficulté rencontrée auprès de votre encadrement, la CGT du CPN est présente pour répondre à toutes vos questions et vous accompagner dans vos démarches.

### Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Cette disposition a été mise en place en 2008 et permet aux agents de percevoir une indemnité financière brute si le traitement indiciaire brut de l'agent a évolué moins vite que l'inflation sur une période de 4 ans.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation. **Si le traitement effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.** La GIPA peut être versée à l'ensemble des agents titulaires ou non dans la fonction publique qui sont rémunérés sur un indice inférieur à 963.

Pour la mise en œuvre de la GIPA en 2019, la période de référence est fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018.

**Les agents peuvent savoir s'ils bénéficient de la GIPA en utilisant le calculateur sur le lien : <http://chuclermontferrand.reference-syndicale.fr/2019/10/gipa-2019/>**

### Inaptitude et reclassement

Tous les **postes disponibles adaptés** aux capacités du salarié déclaré inapte **doivent lui être proposés** s'ils sont **compatibles** avec les préconisations du médecin du travail et ce, **même s'il s'agit d'un poste temporaire** (remplacement d'une salariée partie en congé maternité par exemple) alors que le salarié est en CDI.

Si l'employeur ne le lui propose pas, il manque à son **obligation de reclassement**. S'il licencie le salarié pour impossibilité de reclassement, ce licenciement risque d'être considéré comme **sans cause réelle et sérieuse**.

Même si le reclassement concerne un poste qui aurait normalement dû être pourvu en CDD ou en intérim, l'employeur est donc obligé de le proposer.

*Déjà mis en œuvre il y a quelques années dans votre gazette, l'équipe syndicale vous propose à nouveau un espace dans lequel nous pouvons publier vos articles ... alors, merci d'avance pour votre contribution, chères lectrices, chers lecteurs !*



## **Témoignage d'un infirmier, jeune militant CGT**

*Ca peut faire mal de revenir sur des événements qui ont fait mal mais les mettre en perspective, savoir que ça n'arrive pas qu'aux autres et ne pas faire semblant, c'est notre responsabilité !*

*Marqué, plus fort peut-être ?*

*A partir de là, on continue, différemment sans doute !*

*Une carrière n'a rien de linéaire.*

*Quand la machine administrative se met en route avec sa grande capacité de nuisance, on se sent seul, il faut parfois partir.*

*Il y avait déjà quelques mois qu'affecté dans un service différent, le goût du métier commençait à revenir malgré des horaires de poste et le fait de bosser avec une autre tranche d'âge dite en crise, elle aussi !*

*Depuis un an, tous les deux mois, je consacre une matinée à participer à une CE (commission exécutive) à la CGT du CPN.*

*Au programme : revoir les camarades actifs au syndicat et prendre le pouls de l'hôpital !*

*Constat :*

*L'hôpital est dissocié : à sa tête des types satisfaits pour qui tout va pour le mieux, mais le corps lui est tendu, nerveux, fatigué !!!*

*Le téléphone sonne au local, ce mardi, mais la séance ne s'arrête pas : un délégué va répondre, l'intérêt général et le soutien individuel sont menés de front.*

*Cet employé qui a aussi cette charge syndicale s'y colle, il va écouter un(e) collègue en difficulté.*

*Il lui faudra du temps certainement à cet agent en souffrance avant de pouvoir rebondir, trouver un autre service et continuer j'espère sans baisser le regard, sans perdre ses valeurs.*

*La CGT en tout cas était là pour l'aider !*

*Celui qui s'était aussi occupé de mon cas se rassoie, il se relèvera plus tard pour prendre un autre appel.*

*La réunion continue : la crèche, l'unité A..., les difficultés remontent du terrain et les camarades du syndicat répondent présents pour y faire face.*

*Être là avec et pour les autres, c'est ça la CGT du CPN !*

*J'espère croiser celui/celle qui a appelé au local, sur une manif' ou dans un service à soigner des patients.*

*J'espère croiser mes collègues avec ce nouveau regard sur ce qu'apporte un syndicat comme le mien !*

**Merci pour ce témoignage et cette marque de confiance.**

**Si nos lecteurs souhaitent aussi franchir le pas et nous rejoindre, un bulletin d'adhésion est disponible dans cette gazette en page 10.**

## La CGT sait aussi être dans le dialogue et la construction !

*Fidèle à ses engagements et à la confiance que vous nous avez accordés en nous plaçant 1ère organisation syndicale du CPN, vos représentants s'efforcent au mieux de participer aux différents groupes de travail avec la Direction.*

*Pour autant, forces de propositions, nous savons aussi conserver notre libre-arbitre pour ne pas nous laisser bernier par un faux-semblant de dialogue social qui serait préjudiciable aux agents.*

### **Commission des postes aménagés ... de belles promesses !**

Dans la dernière Gazette, nous vous parlions de la « commission des postes aménagés » qui venait de redémarrer après de nombreux mois d'interruption et plusieurs relances CGT.

La DRH du CPN y annonçait une volonté de travailler conjointement avec les organisations syndicales. **La CGT du CPN défendait deux axes de travail : d'une part, l'amélioration de l'intégration des personnels travaillant en « poste aménagé » et d'autre part, un vrai travail de prévention et de formation des personnels afin d'éviter un maximum l'usure professionnelle amenant à la nécessité d'aménagement des postes.**

**Le 11 octobre 2019**, la commission se réunissait de nouveau et fut hyper-productive puisque la DRH n'a, de son propre aveu, pas fourni les documents nécessaires à l'avancée des réflexions. Elle a également expliqué avoir **perdu des financements du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique**, car les dossiers de subventionnement n'ont pas été renvoyés à temps.... Il n'y a actuellement plus d'agent de la formation continue qui puisse spécifiquement travailler avec les personnes nécessitant une reconversion professionnelle en lien avec leur situation de santé. Un agent viendra ponctuellement de Ravenel pour remplir cette fonction et seuls la DRH ou le service de santé au travail pourront lui soumettre le nom des agents à rencontrer.

**Cerise sur le gâteau : il est confirmé que le CPN a dû payer une amende de plusieurs dizaines de milliers d'€ pour non-respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés !!! Mais de qui se moque-t-on ???**

Seul point positif : le DRH a annoncé que le **poste de « référent handicap » devrait, tout de même, voir le jour début 2020**. Celui-ci pourrait être une vraie plus value pour l'amélioration des conditions de travail au sein du CPN, en fonction, bien sûr, des moyens mis à disposition de cette personne !

**Une prochaine rencontre est prévue le 11 février 2020**. La CGT du CPN y siègera, nous continuerons de défendre l'idée qu'au-delà des situations individuelles, une politique générale doit être rapidement mise en place sur le CPN et que rien ne pourra se faire sans une réelle implication de la Direction.

### **Formation : on va dans le bon sens ...**

**La CGT a participé de manière constructive à la Commission de Formation du 13 novembre 2019. Le plan de formation 2020 a été finalisé de manière enfin transparente et équitable sur la base de critères objectifs partagés entre les syndicats et la Direction.**

Le budget total de formation se monte à **860 000 €** (85% plan annuel, 5% formations internes, 4% CPF avec priorités aux reclassements et 6% études promotionnelles)

**Un plan de formation complémentaire a été créé pour les demandes individuelles à hauteur de 30% du plan annuel, pour réattribuer des formations en cas de désistement.**

Une priorité a été donnée aux agents n'ayant eu aucune formation depuis 5 ans avec l'octroi d'une note chiffrée maximale dès lors que la formation ne dépassait pas 1 500 €.

**La CGT a émis une seule réserve : l'absence de politique d'établissement qui une nouvelle fois met le CPN en décalage avec les préconisations de formations institutionnelles (cf note DGOS du 8/07/2019 comme par exemple la lutte contre les violences au travail, la sécurisation de l'établissement ou l'égalité professionnelle)**

## Commission Risques Professionnels - bilan 2019

La CGT du CPN a œuvré pour faire vivre cette commission destinée à traiter des ENNOV récurrents mais aussi de problématiques CHSCT diverses, dans le but de ne pas surcharger l'ordre du jour des instances et de décliner rapidement des pistes de travail concrètes. Elle a participé activement à toutes les réunions trimestrielles en étant force de propositions. Mais, en cette fin d'année 2019, force est de constater que le bilan reste décevant !

**Sur 17 problématiques abordées durant l'année 2019, seules 3 ont été « résolues » :**

- mise en ligne sur QUALIOS d'une **procédure de renfort d'effectif en cas de surnuméraire**,
- désignation de **référénts « entrave »** dans chaque service et davantage de formation de la part du fournisseur auprès des agents du CPN,
- l'engagement de la Direction et consigne donnée au BPEAS de **ne plus accueillir de patient en chambre PSI porte ouverte** (subtile alternative au réarmement de lit) mais seule réelle « satisfaction » de la CGT.

**Certaines problématiques restent au point mort, en attente de réponse (par exemple : astreinte médicale, impact du GHT dans la liberté de choix des produits et des achats, problématique des remplacements du personnel ELIOR pendant la période estivale).**

**D'autres sont en cours de « résolution »** par la mise en place de groupes de travail sur :

- rédaction de procédures (**l'accompagnement d'un risque suicidaire sur agent, risque parasitaire,...**).
- réflexion sur les **champs d'action du service sécurité en intervention dans les services de soins**,
- **choix des EPI pour les services logistiques** (technique, voirie et restauration)
- **l'articulation entre service de soins et UMPS lors des consultations.**

**Même si cela demeure insuffisant, c'est grâce à vous que la CGT du CPN peut se nourrir et amener matière à la Direction pour tenter d'améliorer vos conditions de travail au quotidien ! C'est grâce à vos remontées de terrain (appels, ENNOV, ...) Merci à vous et continuez !**



### Coup de chaud au CHSCT

Un point canicule était à l'ordre du jour du CHSCT du 21/10/2019 et a donné lieu à une certaine incompréhension avec une organisation syndicale par rapport à l'utilisation de crédits CHSCT.

**Le CHSCT dispose en effet d'une enveloppe de 10 000 € mobilisable pour des imprévus, de l'urgence (qui ne peut pas attendre le programme d'équipements de l'année suivante) mais surtout pour des aménagements sur préconisation du Médecin du Travail.**

Le point de réflexion sur la canicule a permis de démontrer que de nombreux services devraient bénéficier d'un rafraîchissement des locaux.

En effet, chacun de nous a souffert cet été des températures inhabituelles dans les services.

**Un syndicat souhaitait utiliser cette enveloppe pour équiper un service d'une clim' !**

**La CGT du CPN a rappelé qu'il ne fallait pas tout mélanger.**

**Le CHSCT (les 3 syndicats) et la Direction ont en effet validé qu'une cartographie des points chauds serait réalisée lors du prochain recensement des risques professionnels et que la prise en charge des travaux de climatisation serait assurée sur le budget annuel équipements/travaux.** Pour mémoire, on parle pour les équipements en tous genre d'un budget de plus de 800 000 € annuels. Il y a donc de quoi faire sans taper dans l'enveloppe CHSCT !

Pour la CGT, il ne s'agit donc pas de faire du clientélisme mais simplement de répondre à la demande du plus grand nombre en fonction des priorités mais aussi des crédits disponibles.

## Dernières brèves !!!



### Fermeture de la trésorerie

Suite à une réforme de la justice en date du 23 mars 2019, la trésorerie du CPN va fermer prochainement (la direction parle de 2021) et par la même va entraîner une fermeture des comptes « trésorerie » de nos patients qui devront maintenant se rendre dans leur banque privée pour aller retirer leur argent.

Il est bien sûr de notoriété publique que les patients hospitalisés en service de psychiatrie, sont tous autonomes, en capacité de se déplacer, d'utiliser une carte de retrait et de retenir un code ! Ne parlons même pas de ces patients dont les modalités d'hospitalisations (placement fermé notamment) nécessitent un accompagnement soignant pour aller sur l'extérieur !!!

**A l'heure où les effectifs des soignants sont au plus bas dans nos services, où la charge de travail est de plus en plus importante, ce serait encore au soignant d'accompagner les patients pour qu'ils puissent faire valoir leur droit ? Ce qui pourrait s'inscrire dans une démarche de citoyenneté pour nos patients devient au vu de l'état des effectifs, une aberration de plus.**

**Serait-ce aux hospitaliers de compenser le « dégraissage » des fonctionnaires des finances publiques ? Serait-ce aux patients de payer ce service public privatisé ??**

Cette réglementation nie la maladie mentale et les besoins réels de nos patients. Elle transfère à nouveau un service public au privé lucratif au détriment de patients déjà précarisés.

**La CGT demande le retrait immédiat de cette réglementation bureaucratique qui ne tient absolument pas compte de la réalité de terrain. Cette réglementation doit demeurer une option pour certains patients, pas une obligation pour tous ! La CGT soutient une psychiatrie humaine au service de tous les usagers !**

### Sevrage ...

Comme chacun le sait, l'abus d'alcool est dangereux pour la santé. **Malgré tous les slogans de prudence adossés à la publicité pour ce produit, non sans hypocrisie, nous ne connaissons pas de baisse de consommation ni une diminution des pathologies graves qui lui sont liées. Les besoins de prise en charge donc sont toujours aussi nécessaires.**

Le grand professeur, fort des excellents résultats de sa politique ambulatoire sur le PGN, **accompagne la décision de fermeture des lits d'addictologie du CHRU en ouvrant un hôpital de jour intensif sur le CPN.**

Présenté en conseil de surveillance, les administrateurs n'avaient visiblement pas envie de trinquer pour célébrer ce nouveau coup de rabot sur l'offre de soins.

**Les patients qui souffrent d'une pathologie addictive n'auront maintenant d'autre choix que de se soigner entre 9 heures et 17 heures sans doute pour mieux appréhender leurs angoisses qui surviennent souvent le soir (malheureusement cause de rechute). Il va falloir qu'ils luttent encore plus sur eux-mêmes pour s'en sortir. Un peu de mindfulness et de position du lotus devrait suffire !!! Sans blague !**

**La CGT ne se fera pas prendre : il ne s'agit ici que d'une énième fermeture de lits, cachée derrière une vaine tentative pour tenter de masquer le manque de moyens à l'Hôpital Public et faire bonne figure devant l'ARS !!!**

Pendant ce temps, notre professeur qui aime parier sur l'avenir des soins en psychiatrie va sûrement tenter d'autres défis à pile ou face. Espérons que pour son « addiction » au jeu, il trouvera une réponse thérapeutique à la hauteur de ses besoins !

## Super agent immobilier

La CGT du CPN pense que notre cher Directeur Général n'a pas eu la médaille qu'il méritait. Le député Garcia lui a en effet remis celle de l'ordre du Mérite.

Nous nous sommes dès lors mis en contact avec Stéphane Plaza pour qu'il le fasse participer à son émission de champion de ventes immobilières.

Nous soutiendrions alors la candidature de notre agent immobilier en chef puisque notre directeur est devenu champion de la vente de biens immobiliers du CPN : le terrain de tennis du CPC Viray, le CMP Foch, le CMP Les bénédictins à Lunéville, la chaufferie, ... et voici la vente du CMP Médreville à des professionnels libéraux pour 800 000 euros (quelle belle affaire, 200 000 euros de plus que ce qui était espéré ! Dommage ceci n'ira pas en faveur d'un projet social pour personnes âgées pourtant porté par le CAP's de Rosières ...)

On dit merci qui ?



## Du chaudron à l'hôpital

La CGT du CPN souhaite la bienvenue au **nouveau médecin du travail, le Docteur Elisabeth LOUVET**, et lui assure tout son soutien pour cette prise de poste.

Notre médecin du travail exerçait précédemment à l'usine de Pont-à-Mousson St Gobain.



Finis les ouvriers de la métallurgie, voici que viennent vers vous les ouvriers de la santé ! Les brûlures liées à l'exercice du travail ne seront plus les mêmes : au CPN, elles sont bien souvent internes, attisées et entretenues par le management au napalm d'un fonctionnement d'un autre âge.

Elles sont redoutables, c'est pourquoi nous vous souhaitons beaucoup de courage pour vos missions de médecin du travail.

Nous vous attendons de suite pour enfin créer une cellule RPS.

Tout est prêt de notre côté, il n'y a plus qu'à la mettre en place, il ne reste plus qu'un catalyseur pour que tout fonctionne !

Qui de mieux placé qu'un médecin au plus proche des salariés ?

*Merci par avance et à bientôt au sein des instances CHSCT et CTE.*

***DERNIERE MINUTE : des rumeurs enflent sur le départ en retraite de notre directeur, Gilles BAROU et de son remplacement imminent. L'avis de vacance de poste est paru ... Quant à Mme GUEFVENEU, attachée DRH, partant en retraite, elle sera remplacée par un attaché du CHRU, Johan BERKANE. Nous voilà sauvé par le CHRU ...!***



## Actualités des instances

*Vous pouvez retrouver l'intégralité des comptes-rendus des instances CHSCT, CTE, Conseil de Surveillance et CME sur notre site internet : [www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com) ainsi que de nombreuses analyses sur les CAPL et leur fonctionnement.  
Vos représentants CGT sont à votre écoute pour toute question.*

### Conseil de surveillance du 18 octobre 2019

#### Avis demandé pour l'adhésion au Groupement de Coopération Sanitaire des établissements de Lorraine Sud :

**Le but est de fusionner les GHT 7 et GHT 8 (Les Vosges) pour réaliser ce GCS.**

La CGT demande au Directeur le bienfondé de création de ce genre de mégastructure administrative et les conséquences pour les soins.

**Rappelons en effet que le GCS est un outil redoutable qui permet de fusionner les établissements, d'avoir sa propre politique d'embauche et de licenciement des personnels sous le régime du Code du Travail (en bref, la mort de la fonction publique hospitalière !)**

**Le Directeur n'apportera pas de réponse à ce sujet et exprimera simplement le fait que cela est obligatoire et qu'il faudra « faire avec » !!!**

Encore une fois, la banalisation de ce point à l'ordre du jour démontre comment la préoccupation de la personne soignée et des soignants passe bien après les considérations purement gestionnaires de l'hôpital !

Compte tenu du manque de lisibilité et d'information concernant ce sujet, compte tenu qu'aucune instance n'a été informée au préalable, **le conseil de surveillance refusera d'émettre un avis.**

#### Information sur le transfert de l'addictologie :

La Direction explique que ce transfert s'est bien déroulé avec un personnel heureux et des prises en charges au top. Selon elle, toutes les modalités de parcours de soins et d'organisation du service sont parfaites.

Les syndicats émettent un **bémol du fait de l'opacité complète sur ce dossier et du fait qu'aucune instance n'a été mise au parfum surtout sur le volet RH.**

La Direction affichera un démenti mais est bien contrariée pour nous apporter les documents sur ce sujet (comme ceux prétendument réalisés sur les conventions entre le CPN et hôpitaux périphériques pour les prises en charge hospitalières ...!)

#### Projets de relocalisation de structures ambulatoires :

Cela concerne le secteur de Pont-à-Mousson, Intermède, .... La Direction s'engage à organiser un CHSCT avant transfert et à ce qu'il n'y ait pas de suppression de personnel au passage ...!

#### Information crédits DAF et EPRD (budget) :

Auto congratulation de la **Direction qui se félicite de la bonne gestion et d'un « matelas confortable », du fait également qu'il n'y ait pas eu de débasage de l'ARS.**

Discours qui change un peu avec ce que l'on entend lors d'autres instances, ou ce que certains cadres supérieurs s'emploient à communiquer dans les services : « Ne demandez rien, l'hôpital ne peut rien investir ! », « Contentez-vous de ce que vous avez ... On ne sait jamais .... »

#### Bilan de la commission des usagers :

**Le bilan global de satisfaction des patients est sans équivoque, positif dans le retour de ce qu'ont répondu les usagers sur la qualité humaine de leur prise en charge.**

Ce bon bilan, c'est grâce à vous, ceux qui bossent malgré les tensions, le management, la pression, l'infantilisation, la culpabilisation ! Vous continuez à soigner et à bien le faire !

#### Bilan contentions isolement :

**Toujours autant de taux d'occupation des chambres d'isolement et du nombre de patients sous contention, avec notamment, aucune évolution notoire sur le PGN !**

**Pari perdu** pour le chef de pôle qui s'était vanté au début du projet en 2014 à ne pas avoir besoin des chambres d'isolement car il travaillerait autrement ... !

## Commission Médicale d'Etablissement du 10 octobre 2019

A son arrivée, votre représentant CGT pensait que cette instance allait s'ambiancer : les chaises étaient tellement serrées que j'ai cru que nous allions chanter du Patrick Sébastien...!!!  
Finalement, la séance débute comme à son habitude : c'est très feutré, comme dans un bar lounge où les convives profitent du brunch.

Nous démarrons par la **présentation du projet de Centre de Réhabilitation et Remédiation Cognitive**, cher au Pr Schwan pourtant absent, présenté par le Dr Masson.  
Projet à l'échelle de la grande région (**partenariat avec Strasbourg et Reims, chapeauté par Lyon**) et **promu par le Projet Territorial de Santé Mentale !!!** Et là tout s'emballa, la présidente demande au présentateur de marquer le but de la victoire !  
Victoire pour **Nancy qui reçoit le financement et servira de boîtes aux lettres pour les autres établissements. Le CPN aura en charge la formation et pourra renforcer son centre de remédiation cognitive dont la file active explose et dont certains patients font 200 kms 2 fois par semaine pour s'y rendre (C'est beau le développement de l'ambulatoire !)**  
**Félicitation des membres de la CME pour ce travail de grande qualité puisque « ceci va donner plus de crédibilité au CPN » : vote favorable à l'unanimité.**

Puis, ça ne joue plus avec la **présentation du dossier RGPD (Réglementation Générale sur la Protection des Données Personnelles)** pour nous signifier que **l'ingénieur responsable en poste depuis un an ne pourra présenter son premier socle de conformité que fin 2020 !!!**  
Heureusement que le petit personnel a des objectifs de résultat plus rapide pour le bon fonctionnement du CPN et les patients... !!!

Ensuite, viennent les dribble et l'enthousiasme reprend : **présentation du bilan du département de Promotion de la Santé Mentale. Beau dribble : de belles journées ont été réalisées cette année mais dommage quand on connaît le manque de moyens dans les services pour la population. Tout cela ne reste sans moyens humains supplémentaires qu'esbroufe et poudre aux yeux...dommage ! Le jeu pratiqué est de qualité et reçoit quand même les félicitations des spectateurs.**

Avant et après la mi-temps, les équipes n'y arrivent plus : **présentation de logigramme de prise en charge en CATTP et procédure relative à l'élaboration d'un projet d'organisation médico-soignante. On revient en arrière après avoir fermé les CATTP, c'est de nouveau l'avenir et il faut les coter correctement. Le reste est du bon sens sans intérêt...**

Et là c'est l'annonce du remplacement du médecin du travail : **standing ovation pour la future retraités, il manque la « ola »**

Le match se ranime un peu avec la **présentation de l'exercice comptable. Nouveau but qui chaque année semble inespéré et pourtant toujours mis au fond, tel un renard des surfaces !!! Le CPN finira excédentaire de 600 000 euros, peanuts selon le Directeur ! Dérangeant quand on sait qu'il a justifié brader la Crèche à LPCR pour économiser 300 000 € et éviter une catastrophe financière ... !!!**

*Les spectateurs sont tellement satisfaits de ce match qu'ils n'y ont vu que du feu...  
Dommage que certains membres de la Direction et le médecin représentant de l'ARS n'ont pas daigné lever les yeux de leurs tablettes pour admirer la finesse et le style de jeu ... !*



## **Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail du 21 octobre 2019**

### **Protocole en matière de déclaration et suivi des AT (question CGT)**

La CGT demande de nouveau à faciliter l'accès aux formulaires de prise en charge (en ligne, dans les services, ...) et expose des exemples concrets de soignants mis en difficulté ayant dû revenir sur leur arrêt ou avancer des frais médicaux. Elle précise que la procédure rentrée dans Qualios est irréalisable et demande à ce qu'un travail soit mené avec les organisations syndicales pour arriver enfin à un fonctionnement adapté à toutes les situations rencontrées dans notre établissement.

### **UAUP : Quelles suites apportées à ce service en difficulté depuis la réorganisation du PGN et les différentes alertes CHSCT ? (question CGT)**

La CGT rappelle l'augmentation d'activité de ce service, les conditions d'accueil difficiles engendrées (patients dormants sur une table en salle TV, patients entravés à un brancard au SAU dans l'attente d'une place...). La CGT souligne le renouvellement en masse de cette équipe et les fortes attentes de changement.

La Direction reconnaît les difficultés actuelles, elle attend que le CHU lui propose une solution pour augmenter le nombre de lits du service. Rien n'est en réflexion pour soulager l'équipe si le CHU ne lui propose rien... !

## **Comité Technique d'Etablissement du 15 octobre 2019**

### **Situation comptable au 3<sup>ème</sup> trimestre 2019**

- baisse des journées d'hospitalisation et de la durée moyenne de séjour
- pas de reprise de crédits par l'ARS en 2019 (on dit merci qui ?)
- vente du CMP Médreville pour 800 000 €
- augmentation du budget versé au CHRU de Nancy pour le GHT
- une baisse notable des dépenses de personnels liés aux nombreux postes vacants
- un résultat prévisionnel qui devrait tourner autour d'un excédent de 600 000 €

*Commentaire CGT : bien la peine d'affamer les services en ne remplaçant pas certains congés maternité ou temps partiel et bien la peine aussi de brader la crèche pour faire soi-disant une économie nécessaire de 300 000 € !!!!*

### **Politique d'attractivité et d'embauche du CPN (question CGT)**

La Direction explique qu'elle s'est renseignée et qu'il n'est pas question d'octroyer des primes à l'embauche comme cela a pourtant été pratiqué au CHR de Metz-Thionville. Elle reconnaît des difficultés à recruter : il manque toujours 4 cadres de santé et 14 infirmiers. Ne parlons même pas des postes de médecins vacants et des 10 faisant fonction de cadres... !

La CGT demande donc à la Direction si elle entend mettre en œuvre une démarche de stagiarisation rapide des contractuels comme par exemple au CHRU de NANCY.

*Commentaire CGT : le CPN n'est plus attractif, la Direction n'a pas de plan correctif mais elle continue à fermer les yeux sur la dégradation des conditions de travail, la pression de certains chefs de pôle et sur l'image désastreuse que l'on donne à voir à l'extérieur !*

## **Calendrier des prochaines instances**

**CHSCT le 10 décembre 2019**  
**Comité Technique d'Etablissement le 17 décembre 2019**

**N'hésitez pas à contacter vos représentants CGT : l'ordre du jour de ces instances est disponible sur demande ou visible sur notre site internet et notre page Facebook**



## ***L'info en direct au CPN, c'est sur*** **[www.lacgtducpn.com](http://www.lacgtducpn.com)**

Fidèle à la promotion du développement durable au CPN, la CGT a considérablement réduit ses impressions papier et invite tous les agents à se connecter à notre site internet, régulièrement mis à jour.

Depuis sa création fin 2010, le site comptabilise 54 402 visites et 143 927 pages parcourues.

Faites passer le mot autour de vous !

### **Et n'oubliez pas, la CGT est aussi sur Facebook**

**Vous pouvez nous suivre sur notre Facebook CGT CPN LAXOU**

- des photos et vidéos de nos manifs,
- des informations pratiques,
- des articles de presse et des vidéos sur la psychiatrie,
- des liens sur l'actualité et les luttes dans d'autres établissements, ....

**N'hésitez pas à vous abonner, à liker et à partager ! Déjà 389 abonnés !**



*Vous êtes également intéressés par l'actualité  
de la santé et du social dans notre département ?  
Cette nouvelle page pourrait vous plaire :  
**@cgtsanteas54***