

La GAZETTE

de la

CGT du CPN

N° 56

JANVIER
 FEVRIER
 2020

Édito

Un départ en retraite c'est un peu comme une nécrologie, on regarde en arrière et on fait le bilan.

Depuis votre arrivée, le CPN a perdu plus de 100 lits avec malheureusement le personnel correspondant. Il s'est appauvri considérablement de son parc immobilier mais pouvez vous targuer d'être un sacré constructeur, merci pour vos bâtiments neufs qui ont coûté une fortune et qui se délabrent trop vite !

En ce qui concerne vos agents : un accident mortel, un suicide, plusieurs TS, des rapports accablants d'expertises sur les conditions de travail, dont vous n'avez rien fait. Aucune prise en charge des RPS, pire vous vénerez ceux qui les répandent comme la peste.

Durant votre long mandat, le CPN à toujours été excédentaire mais à quel prix pour les petites mains !!!

L'importance de votre image semble primordiale et vous mettez plus d'énergie à recevoir votre médaille de chevalier du mérite que pour mettre en place une cellule d'alerte RPS.

Vous vous offensez plus d'être comparé à un roi de la terre brûlée que de mettre en danger vos soignants par votre inaction suite à des agressions graves de patients ou de ne pas tenir toutes vos promesses prises en instances.

Moi je vais vous dire merci car votre départ officiel correspond à mon anniversaire et vous avez donc l'honneur d'être mon plus beau cadeau.

Au revoir Président !

Votre dévoué secrétaire CGT du CPN

AU REVOIR!

AU REVOIR!



PRESIDENT

Une page se tourne !

Dernier hommage P.2
Quel beau clap de fin P.3 et 4
Mobilisés et convaincus P.5 et 6

Protection sociale ? 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, Audrey DESBROSSES 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 internet : www.lacgtducpn.com

Au revoir Monsieur le Directeur

C'est officiel, notre Directeur, Gilles BAROU, prend officiellement sa retraite (ou du moins ses congés dans un 1er temps) Il sera remplacé au moins jusqu'à l'été 2020 par une directrice par intérim, Laure VUKASSE, le temps que soit nommé le nouveau directeur général du CPN.

Dernier hommage au « meilleur d'entre nous »

Monsieur le Directeur, de tous nos Directeurs, vous avez été probablement le meilleur !

En témoigne cette décoration bleue à votre veston, l'ordre national du mérite !!!

Tout le monde ne peut pas y prétendre en effet !

A tous ceux qui voudraient suivre votre exemple et rejoindre ce cercle fermé des grands Hommes de la République, voici comment procéder :

- *Prendre un poste à responsabilité et se présenter comme grand défenseur du service public,*
- *Porter aux nues la structure qui attend son protecteur, lui reconnaissant son rayonnement exceptionnel sur la région,*
- *Une fois cela réalisé, faire de la politique, en appliquant avec zèle les lois ultra libérales sur la santé pour dézinguer le service public,*
- *Comme ses amis de la FHF, savoir investir là où il faut et réduire à une peau de chagrin les capacités de prise en charge de nos patients,*
- *Faire des chèques au BTP pour bâtir un bâtiment hors de prix, en fermant des services de soins pourtant fonctionnels et humains, et réduire drastiquement le nombre de lits et le personnel,*
- *Faire de même avec l'ambulatoire en fermant 4 CMP au profit d'une structure immense et très éloignée du cœur de ville pour les patients,*
- *Céder une crèche institutionnelle publique à une multinationale gérée par un PDG qui fait partie des 500 plus grosses fortunes de France,*
- *Conserver et étendre le pouvoir d'une entreprise de nettoyage au détriment d'agents de la fonction publique pour des marchés opaques de plus de 3 millions d'euros/an,*
- *Laisser ses lieutenants chefs de pôle maltraiter le personnel pour défoncer le peu de résistance intellectuelle de ceux qui veulent soigner dignement,*
- *Mépriser les syndicats, les rapports d'expertises et les préconisations du CHSCT, profiter de la mort d'un agent sur son poste de travail pour fermer la blanchisserie, ...,*
- *Réussir à rester droit dans ses bottes, savoir aussi s'accommoder des lois, surtout celles qui concernent le code du travail, mais ne surtout pas hésiter à porter plainte contre un agent qui, au cours d'un échange aurait pu légèrement le contrarier,*
- *A l'image de nos hommes politiques actuels, être en toute décontraction, profiter de ses privilèges, refuser la moindre avancée sociale à ses « grouillots » pour bloquer la moindre idée de contestation de masse,*
- *Profiter des avantages et des rémunérations publiques tout en n'hésitant pas à culpabiliser ceux qui demandent des moyens pour soigner en leur faisant la morale sur le déficit de la Sécurité Sociale.*



Au regard de tout cela, la CGT vous remet symboliquement une autre médaille ô combien méritée : celle du 2^{ème} plus grand destructeur du service hospitalier public de Meurthe-et-Moselle (la médaille d'or a été remise à l'homme de l'année 2019, le directeur du CHRU de NANCY !)

La CGT vous souhaite une bonne retraite qui pour sûr sera longue, car en général, l'espérance de vie des hauts dirigeants est statistiquement plus longue que celle des soignants ou des ouvriers ...

Bon vent, Monsieur le Directeur !



Une fin de carrière exemplaire ... !

Il en est de certains hommes qui souhaitent laisser jusqu'au bout une trace de leur passage dans le monde professionnel ...

Nouvelle A.M.M (autorisation de mise sur le marché)

Un antidépresseur nouvelle génération est en passe d'arriver sur le marché. Cette nouvelle molécule est révolutionnaire et sans impact sur les finances de la Sécurité Sociale.

La CGT vous invite à le découvrir en lisant le **dernier édito de notre Directeur dans le CPN info de décembre 2019** (à retrouver sur *Qualios*)

Hé oui !!! Notre bon Directeur, qui n'est pas avare de conseils (souvenez vous de ses vœux sur l'adaptabilité au travail et la souffrance de ceux qui résistent !), vous donne sa nouvelle recette :

- **Arrêtez de vivre dans la tristesse, la résignation, le dépit, et n'écoutez pas la sinistrose de certains ! Voyez donc au-delà !**
- **Mélangez cela à l'espoir que suscite l'avenir et placez cette mixture en suppositoire.**

- **Une fois le traitement administré avec plus ou moins de douleur et d'effets secondaires, vous verrez la vie de l'hôpital public sous de meilleurs auspices !!!**



Notre Directeur est notre sauveur, après avoir fait fermer 180 lits pendant son illustre carrière et réduit le CPN en cendres, il a su développer conjointement le sérum pour survivre. Son invention digne de Pasteur sera sans doute une révolution pour gérer la souffrance de voir l'hôpital public se retrouver tout au bord du précipice (comme le soulignent d'ailleurs tous les collectifs de médecins et de soignants) Pour ceux-là, le traitement doit être intensif et immédiat, une fois matin, midi, soir et nuit !!!

Comment saborder l'avenir de notre hôpital ?

En CTE le 15/10/2019, la CGT demandait à la Direction ce qu'elle entendait faire pour lutter contre la fuite des professionnels (14 postes infirmiers, 4 postes de cadres et 10 de médecins vacants !)

Nous citons l'exemple du CHR de Metz-Thionville qui avait par exemple accordé des primes à l'embauche.

Réponse de Monsieur le Directeur : « si la Direction du CHR de Metz l'a fait de manière illégale, il n'est pas question pour le CPN de faire de même ! »

La CGT du CPN a trouvé d'autres exemples :

- à l'AP-HP, la Direction a opté pour des primes de tutorat pour les cadres paramédicaux, des contrats d'allocation d'étude et des primes d'engagement dans la carrière hospitalière pour les métiers sous tension, des primes pour les protocoles de coopération, des processus de recrutement accéléré, ...
- aux Hospices Civiles de Lyon, un logement est mis à disposition des jeunes professionnels,

- plus proche de nous, le CHRU de NANCY propose une bourse aux étudiants à hauteur de 1 351 € net par mois pendant les 6 derniers mois de formation en échange de l'engagement à travailler au minimum 18 mois au CHRU, ...

Ne nous y trompons pas, ces mesures ne pourront en aucun cas à elles-seules juguler la pénurie ni renforcer l'attractivité d'un hôpital comme le CPN ! Elles doivent être nécessairement couplées avec une amélioration des conditions de travail et des prises en charge, une bonne prévention des risques professionnels et un management institutionnel respectueux des agents !

Il serait indispensable également de mettre en œuvre une véritable politique sociale (aides au logement pour les nouveaux embauchés, aux transports et à la mobilité, places en crèche, ...) Quand on veut, des solutions existent sauf si on veut nous couler pour nous céder au CHRU !!!

Un repos bien mérité

Après avoir tant donné, encore un petit effort dans la dernière ligne droite en ce début 2020...

Un jour, j'irai à New York avec toi

Pour se reposer du travail colossal et éreintant mené pendant 11 ans au sein de notre hôpital, notre Directeur s'en est allé visiter New-York !!!

Ce petit voyage était organisé par l'amicale du personnel qui se démène pour offrir aux agents du CPN des prestations de qualité. Quoi de plus normal qu'en tant que salarié de cet hôpital, notre Directeur général puisse bénéficier des prix attractifs de l'amicale ? C'est vrai qu'il est un peu juste à la fin du mois, même étant logé, avec une voiture de fonction et sa carte de gasoil, aucune dépense de loyer ni de travaux, mais avec une belle prime annuelle de bonne gestion !

Cette volonté d'être au même niveau de tous les salariés est admirable, avec quand même un petit bémol : l'équipe de Direction n'a pas pris le même avion que les « gueux », elle a eu droit, elle, à un vol direct ... !

Sur place, comme chacun pouvait se rendre où il voulait, nous imaginons que notre Directeur s'est rendu à Ground Zero (sur le site d'effondrement des tours jumelles), pour

Une bien belle prime de départ !

Les personnels de direction perçoivent une prime de fonctions et de résultats (PFR) depuis le décret 2012-749 du 9 mai 2012 :

- **la part de fonctions** qui tient compte des responsabilités exercées,
- **la part de résultats** qui tient compte de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

La part variable de la PFR est attribuée par :

- **le directeur général de l'ARS** pour les directeurs d'établissements,
- **le directeur d'établissement** pour les adjoints et les directeurs des soins.

Les plafonds des montants annuels de la PFR sont fixés :

1) pour les directeurs d'établissements : entre 49.800 € et 67.200 € (une belle prime de départ en retraite)

2) pour les directeurs des soins : entre 36.000 € et 40.000 €

ne pas être trop dépaycé et pouvoir contempler le vide laissé par une catastrophe, qui a dû lui rappeler le résultat de sa gouvernance de 11 ans sur le CPN.

Enfin, il a dû se trouver à son aise dans cette super puissance mondiale qui asphyxie le reste du monde avec la politique de Trump ! Pourvu enfin qu'à la boutique souvenir, il ne nous ait ni rapporté ses concepts anti sociaux ni la malbouffe qui gave son peuple et en réduit inexorablement ses capacités de pensée.

Pour la CGT du CPN, cette façon de faire est révélatrice et pour le moins indécente.

Partir en vacances alors que le bateau coule et alors que l'on va pouvoir encore profiter de février à juillet 2020 d'un salaire intégral et de son logement de fonction (durée du Compte Epargne Temps de notre Directeur !)

Certains trouveront peut-être ça normal, pas la CGT !!!



Critères de versement de la prime annuelle
50% pour les résultats obtenus sur :

- la définition et l'évolution du projet d'établissement, en lien avec l'ARS,
- le positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et son pilotage (PRS, GHT, GCS, directions communes...)

50% pour la pratique managériale :

- Elaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération,
- Gestion en cas de conflits ou de crises liés aux projets de restructuration,
- évaluation des collaborateurs, suivi du budget, promotion de la « bientraitance », ...

La CGT espère humblement avoir pu contribuer, de par ses interventions auprès de l'ARS, à ce qu'une partie de cette prime reste dans le budget de la Sécu plutôt que d'aller dans la poche de notre directeur !

La CGT du CPN dans les mobilisations



La CGT du CPN, avec l'Union Syndicale Départementale CGT Santé Action Sociale 54 et l'interpro, était encore très présente dans les différentes mobilisations pour un autre modèle de protection sociale : pour davantage de moyens, pour des budgets à la hauteur des missions, pour plus de reconnaissance, pour la hausse des salaires et pour une autre réforme des retraites !!!



Grèves et manif du 10 et 12 décembre 2019

La CGT mobilisée et fermement convaincue de la dangerosité d'un système de retraites à points.

Les pays scandinaves ont déjà testé et l'ont amèrement regrettés ! On n'en veut pas chez nous !

Mobilisations dans les rues de NANCY et partout en France pour obtenir le retrait de cette réforme !!!

Grève et manif du 17 décembre 2019

Le matin, à l'appel de l'USD CGT Santé Action Sociale 54 :

- Manifestation et motion déposée devant les directeurs du GHT réunis à l'Hôpital Central.
- Mobilisation devant l'Agence Régionale de Santé Grand Est pour demander davantage de moyens et un plan d'urgence pour l'hôpital (prise de parole et délégation reçue par M.LANNELONGUE, Directeur général de l'ARS)

L'après-midi, dans les rues de NANCY contre la réforme des retraites et pour l'Hôpital Public !



Nouvelle année, peut-être ... mais on ne lâche rien !

Grève et manif du 9 janvier 2020



Actifs et retraités, tous ensemble pour dénoncer la réforme Macron / Delevoye !

De ce système à points, on n'en veut ni pour nous ni pour nos enfants !

Age pivot reporté, clause du grand-père, ..., on s'en fout !

C'est le retrait pur et simple que l'on réclame !!!

Grève et manif du 16 janvier 2020



Tractage devant l'ARS avec l'USD CGT Santé Action Sociale 54 pour dénoncer les attaques contre la catégorie active et le mépris du gouvernement pour la pénibilité de nos métiers !

Travailler 7 ans de plus, ce sera NON, Mme BUZYN !

Venez faire notre travail et vous verrez ... !

Retraite à taux plein à 60 ans pour tous et à 55 ans pour les métiers « pénibles » !

Grève et manif du 29 janvier 2020

Les 2 anciens secrétaires de la CGT du CPN (Luc FERRETTI et Emmanuel FLACHAT) avec notre nouveau secrétaire, Cédric ROUX.

Côte à côte pour réaffirmer l'engagement sans faille de notre syndicat contre toute régression sociale et tout particulièrement contre cette immonde réforme des retraites !

On continue la lutte.

Prochain RDV le 6 février 2020 !



Quelle protection sociale pour demain ?

Une réforme des retraites qui flingue les blouses blanches

Le gouvernement confirme, avec ce système, la volonté de moins rémunérer nos pensions qui ne seront plus calculées sur les 6 derniers mois mais sur l'ensemble de la carrière !
La CGT table sur une baisse de l'ordre de 15 à 25% !

Le gouvernement se refuse à publier un simulateur et déclare qu'il le fera seulement après le vote de la loi !!!
Révéléateur, non ?



L'âge pivot ou l'âge d'équilibre n'impacterait pas seulement les générations nées après 1975 puisqu'à l'image du régime AGIRC ARCO du privé, les générations nées après 1965 par exemple ne partiraient qu'à 64 ans (c'est-à-dire que l'âge légal serait fixé en théorie à 62 ans en 2027 mais qu'en dessous de 64 ans, une décote de 5% serait appliquée par année manquante !)

Le faux-débat autour du « report » de cet âge pivot, comme annoncé par le 1^{er} Ministre, ne doit pas non plus masquer les véritables problématiques et injustices dans notre champ professionnel :

- *des professionnels épuisés qui manifestent depuis 2 ans contre la dégradation de leurs conditions de travail sans être entendus par le gouvernement !*
- *10% des aides-soignantes des infirmières sont en invalidité avant 50 ans*
- *1/3 des aides soignantes et 1/4 des infirmières partent en retraite avec une invalidité*
- *une réforme qui supprime le départ en retraite anticipé (à 57 ans) pour les aides-soignants et infirmiers de catégorie B dans la fonction publique, ce qui va les obliger à travailler encore 5 à 7 ans de plus !*
- *une réforme qui met en avant la possibilité de partir 2 ans plutôt seulement (62 ans) au titre de la pénibilité mais à des conditions extrêmement restrictives (exposition à un risque particulier ou travail de nuit pendant 25 ans)*
- *une réforme qui renvoie la pénibilité vers l'individuel et non plus une prise en charge collective du risque*
- *une perte d'attractivité des professions aides-soignantes que la réforme va encore aggraver !*
- *des professionnels qui sont parmi les plus mal payés parmi les pays de l'OCDE,*

Madame BUZYN semble avoir sciemment ignoré que les salariés de notre secteur sont tout spécifiquement concernés par la question de la pénibilité (horaires atypiques, travail posté, travail de nuit, travail en 12 heures, rappels à domicile, heures supplémentaires à la pelle et non-compensées, exposition à des agents chimiques ou pathogènes, port de charges lourdes, violences, ...)



Comment la Ministre et le gouvernement osent-ils nous demander de travailler dans ces conditions jusqu'à 64 ans minimum ? (on parle même maintenant d'un âge d'équilibre à 65 ans pour la génération 1977 !)

Face au tollé, le gouvernement tente de calmer le jeu et propose :

- un temps partiel en fin de carrière payé à temps plein pour les métiers pénibles (sous quelles conditions ?),
- des formations pour mieux appréhender la 2^{ème} partie de carrière et prévenir la pénibilité (en gros, pour vous responsabiliser afin que vous fassiez en sorte de rester le plus longtemps possible employable !),
- un compte épargne retraites pour les professions pénibles,
- la « clause italienne » (sorte de cote mal taillée pour simuler l'indice et la pension que les agents auraient obtenus si on était resté au système actuel), pour limiter l'impact du calcul par points chez les fonctionnaires qui sont en poste actuellement et vont connaître les 2 modes de calcul,



Le gouvernement avance comme argument qu'il va falloir travailler plus longtemps et qu'il est hors de question de financer plus les caisses de retraites !

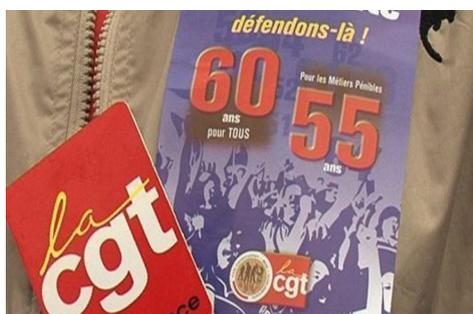
Faut-il lui rappeler que de l'argent, il y en a dans notre pays ? Les bénéficiaires du CAC 40 en 2019 ont atteint des records et dans le même temps, le MEDEF a fait savoir qu'il était hors de question d'augmenter les cotisations employeurs !!!

Ce gouvernement, depuis l'élection du Président Macron, multiplie les cadeaux aux plus riches : suppression de l'impôt sur la fortune, maintien des exonérations au titre du C.I.C.E,

Cela représente des milliards d'euros qui pourraient financer notre système de retraite et de protection sociale qui est un des plus juste au monde !

La CGT exige :

- le retrait pur et simple du projet actuel de réforme des retraites,
- la reconnaissance de la pénibilité dans nos professions et reconquête de la catégorie active permettant un départ anticipé dans le public comme le privé à 55 ans,
- un âge légal de départ en retraite à taux plein à 60 ans pour tous !



7 français sur 10 rejettent la réforme !

Même le Conseil d'Etat considère que ce dossier est mal conçu !

Alors, avec la CGT, poursuivons la lutte jusqu'au retrait !

Quelle fonction publique hospitalière demain ?

Rupture conventionnelle : par ici, la sortie !

Drôle de cadeau de bienvenue en cette nouvelle année 2020, le gouvernement publiait le 2 janvier le décret instituant la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires ou les contractuels en CDI, au titre de **l'expérimentation jusqu'au 31/12/2025**.

Lorsque l'une des 2 parties souhaite conclure une rupture conventionnelle, elle en informe l'autre partie par recommandé avec accusé de réception ou en mains propres.

10 jours francs après la réception du courrier, au moins un entretien préalable est organisé par l'administration. Le fonctionnaire peut, après en avoir informé l'administration, se faire assister par un représentant syndical.

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord, elles signent une convention de rupture. La date de signature est fixée par l'administration au moins 15 jours francs après l'entretien préalable. Chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours francs.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

- **Jusqu'à 10 ans, 1/4 de salaire mensuel brut par année d'ancienneté,**
- **De 10 à 15 ans, 2/5 de salaire,**
- **De 15 à 20 ans, 1/2 de salaire,**
- **De 20 à 24 ans, 3/5 de salaire,**

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas non plus être supérieur à 1/12^e de la rémunération brute annuelle par année d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle entraîne la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Le fonctionnaire a droit aux allocations chômage (A.R.E).

Si le fonctionnaire est à nouveau recruté au sein du même établissement hospitalier au cours des 6 ans qui suivent la rupture conventionnelle, il doit rembourser l'indemnité de rupture à son établissement.

Attention : cette disposition issue de la loi du 6 août 2019 modernisant la fonction publique est une facilité de plus pour l'employeur lui permettant de dégraisser les services, en se dédouanant de toute responsabilité et à moindre coût !

Imaginez une aide-soignante avec 20 ans d'ancienneté, cassée par le boulot, avec des restrictions médicales et devant être reclassée sur un poste aménagé. Quoi de plus facile pour l'employeur que de lui forcer la main pour qu'elle parte avec une rupture conventionnelle qui ne lui coûtera que 11 000 € bruts environ !!!

Un scandale que la CGT dénonce avec force !



Annonces gouvernementales 2020 : toujours ceinture !

Le gouvernement poursuit la cure d'austérité imposée à nos établissements :

- gel du point d'indice jusqu'en 2022,
- De maigres primes si vous travaillez en région parisienne ou avec certains critères très restrictifs pour les aides-soignantes exerçant auprès des personnes âgées,
- 140 millions d'euros supplémentaires pour l'ensemble des hôpitaux psy cette année (à titre comparatif, le budget du CPN pèse 101 millions d'euros à lui seul ...),
- Une dotation annuelle de financement populationnelle en 2021 (inquiétant : le CPN a toujours été considéré surdoté et nous serons alors concurrencés par la clinique privée), ...



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

Toi aussi, rejoins la 1^{ère} 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 – site internet : www.lacgtducpn.com



VOS DROITS



Rappels à domicile

Il nous semble important de réaffirmer qu'un agent en repos, congés ou RTT n'est pas sous les ordres de son employeur.

Doit-on laisser notre numéro de téléphone ?

NON, en laissant notre numéro de téléphone, nous encourageons nos directions à gérer n'importe comment nos plannings, au détriment de notre vie privée. Rajoutons que les budgets étant de plus en plus contraints, la tentation est forte de palier aux absences à « moyens constants ».

Est-il possible de refuser ?

OUI, quelques éléments pour être sûr d'être dans son bon droit... Nos directions ou cadres s'arrogent un peu trop facilement le droit de vous déranger à toute heure du jour ou de la nuit à votre domicile, au prétexte de la « raison de service ». Cette notion juridique, plus que floue, s'arrête pourtant à la porte du service. Chez vous, on ne peut plus vous déranger et le droit au respect de la vie privée est clairement explicité par la loi : la décision N96PA02305 de la Cour Administrative de Paris du 1^{er} décembre 1998 a précisé qu'un employeur public ne peut pas mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir de travailler pendant un congé annuel qui a été régulièrement accordé.

À noter, que si l'on a trouvé « par hasard » votre numéro de téléphone, un message répondeur n'a aucune valeur. Donc, pour que vous soyez informé d'un changement de service, l'administration doit vous avoir de vive voix, dans le service ...

La CGT du CPN vous met en garde contre ces pratiques parce que notre Direction, aux ordres de l'Agence Régionale de Santé, a fait le choix de la restriction, elle porte seule la responsabilité de ne pas assurer une continuité des soins par l'augmentation de son personnel !

Si ces règles ne sont pas respectées et que vous subissez des pressions, contactez-nous.

Vous êtes convoqué(e) à un entretien ?

Une nouvelle pratique s'étend de plus en plus au CPN : **on vous convoque pour un sujet ou pour un autre, justifié ou non. Et à la fin on vous informe que vous allez recevoir un « compte-rendu » de cet échange et qu'il faudra le retourner signé !?**

Qu'advient-il de ce « compte-rendu » ? hé bien selon le bon vouloir du Directeur des Soins, cela ira dans votre dossier du personnel ou ailleurs!? Où ira-t-il si vous refusez de le signer ?

Pour la CGT, le Directeur et le DRH, il n'existe qu'un seul dossier administratif dans lequel doivent se trouver toute correspondance ou compte-rendu ayant trait à la carrière d'un agent. La loi le prévoit : c'est le dossier agent détenu à la DRH !!!

Cette pratique va aussi à l'encontre de la politique RGPD. Il est dommageable que notre responsable des données personnelles ne soit pas invité aux instances pour en discuter lorsque la Direction est interrogée à ce sujet.

Pour notre Direction des soins, droite dans ces bottes, ceci serait totalement réglementaire !?

Ce n'est pourtant pas ce qu'en dit la CNIL (Commission Nationale Informatique et Libertés) !!!

Alors si cette mésaventure vous arrive, que faire ?

Tout d'abord, refuser toute convocation entre 2 portes. Celle-ci doit être écrite et comporter un objet, une date et une heure.

Ensuite, il faut absolument vous faire accompagner, car la présence d'un représentant du personnel est toujours appréciée et détend tout le monde...

Et pour finir, refuser catégoriquement de signer quoi que ce soit, contrôler votre dossier personnel en demandant à le consulter à la DRH (on peut vous accompagner dans vos démarches et voir le cas échéant faire un recours)

Ne vous laissez pas impressionner et faites respecter vos droits !!!

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 !



Fiction ou réalité ?

Le Centre Psychothérapique de Nancy recrute des nouveaux cadres de santé, les compétences attendues sont celles-ci :

Pour les petits nouveaux sans expérience :

- *Etre dénué de toute conscience humaine et de considération pour autrui,*
- *Dire toujours oui à son supérieur hiérarchique, son chef de Pôle et son Directeur,*
- *Mettre sa morale de côté en appliquant le management agressif vers ceux qui soignent les patients,*
- *Ne pas posséder une sensibilité trop importante pour permettre de rentrer à son domicile sans stress,*
- *Se satisfaire du mal que l'on a fait pendant sa journée de travail,*
- *Vite penser à la prochaine réunion d'encadrement où règne la joie de vivre et bien écouter les directives qui visent à maltraiter son personnel,*
- *Appliquer de ce fait, la politique ultra libérale actuelle sur la santé et réduire à néant le service public.*

Pour les plus anciens avec expérience :

- *Bénéficier d'un CV chargé de faits héroïques dans le management. (épuisement de son personnel, intimidation, infantilisation, culpabilisation, ...),*
- *Avoir fait ses preuves dans l'établissement précédent avec si possible quelques plaintes dans son dossier,*
- *Mettre rapidement en place son savoir pour créer des clivages au sein des équipes qui arrivent à travailler de façon intelligente au-delà des pratiques de chacun,*
- *Démontrer avec zèle mais sans trop de réflexion sa force mentale pour « défoncer » les agents sans en souffrir soi-même,*
- *Bénéficier très rapidement des commodités mises à disposition par l'établissement à son égard (primes, voiture de service, téléphone,...) tout en appliquant la pénurie dans son service en expliquant que le CPN est endetté,*
- *Promouvoir son savoir auprès de ses collègues, et partager avec eux ses exploits avec un peu d'humour que seuls ces êtres comprennent,*
- *Ne pas chercher en soi le sens des directives ou du travail pour ne pas créer un choc psychologique ou une prise de conscience fatale au management actuel*

Merci pour cette prose « grinçante » ...

Bien évidemment « toute ressemblance avec des personnages ou des faits réels serait purement fortuite »

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

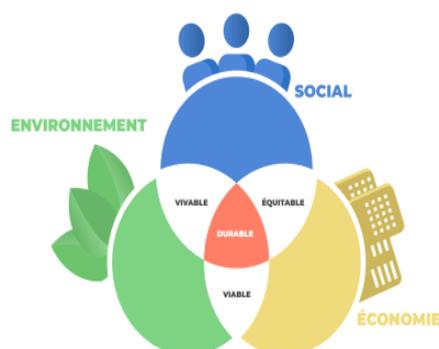
La CGT sait aussi être dans le dialogue et la construction !

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 berner par un faux-semblant de dialogue social qui serait préjudiciable aux agents.

Développement durable ?

LES TROIS PILIERS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE



Alors même que l'avenir climatique est au centre de nombreux débats et devient le point phare de l'engagement politique de la jeunesse, **un comité de pilotage concernant le plan de développement durable (PDD) du CPN se réunissait le 16 décembre 2019**. Le Direction a pu démontrer une fois de plus sa détermination dans ce domaine puisque s'il avait lieu 3 à 4 fois par an avant 2018, **le comité de pilotage du 16 décembre était quant à lui le premier de 2019** (et pour 2020 si tout va bien, il aura lieu au mois de juin !) Nous parlons bien du comité qui a pour but de **réfléchir aux grands axes de la politique environnementale, sociale et sociétale au sein du CPN... !!!**

Cette réunion de décembre 2019 fut, comme de coutume au sein du CPN, très « productive » : ainsi, certains membres ont pu demander à refaire une formation sur le sujet, car la première datant de 2017 était très intéressante mais de leur propre aveu, ils ont posé leurs notes dans un coin et ne s'en sont jamais préoccupés... !!!

Les organisations syndicales étant conviées, la CGT du CPN n'a pu que s'attrister d'assister à ce spectacle alors que nous venions remplis d'espoir et de propositions telles que :

- **Le confort thermique des bâtiments :**

Alors que tous les ans, revient l'épineux problème de la canicule, la Direction a opté pour un plan de financement de climatiseurs dans différentes unités. Pourquoi pas, même si cette résolution de problème n'est qu'une vision à court terme (les gaz à effets de serre émis contribuant au réchauffement climatique, ils participent à la création de nouveaux épisodes caniculaires !) La CGT aurait aimé pouvoir plancher sur un axe de prévention plus mature et responsable ... !

- **Plan de mobilité et déplacement entreprise :**

Une politique de réflexion sur les logements proches de l'hôpital (par exemple prêt immobilier à taux préférentiel, possibilité d'utiliser les logements de fonction vides, ...) aurait pu être une piste de travail.

Que dire également de l'inaction dont a fait preuve le CPN lorsqu'il s'agissait de défendre la desserte des différents sites de soins par les transports publics ?

Nous relevons également qu'aucune convention « télétravail » n'est en place alors que nombre de personnels administratifs pourraient en bénéficier et limiter ainsi leur déplacement en véhicule personnel.

A ce stade, rappelons que notre hôpital à un budget excédentaire de plus de 800 000 euros, peut être des primes d'aide à la mobilité (forfait mobilité durable) pour encourager l'achat de vélos à assistance électrique, de véhicules personnels moins polluants, l'auto-partage ou le covoiturage pourraient-elles être envisagées ????

- **Volet handicap :**

De même, le handicap n'est évoqué que pour la mise aux normes des bâtiments... encore une fois la CGT tente de rappeler l'importance de la commission des « postes aménagés » et de la mise en place du « référent handicap » (cf gazette précédente). N'est-il pas important de prévenir les situations de handicap et de permettre au maximum le maintien en bonne santé des agents ?

Dans toute cette cacophonie, il faut noter une **proposition syndicale commune** : la mise en place de référents par unité, au même titre que le correspondant des risques professionnels. Proposition restée en attente de réponse

Mais ce qui pose encore une fois le plus question, c'est quand le responsable des achats expliquera qu'il remplacera les gobelets plastiques par d'autres matières, le jour où la loi l'imposera et ceci avec l'assentiment de la Direction ... car c'est un sujet compliqué et qu'il n'est pas question de payer plus que ce que l'on dépense actuellement.

C'est bien là le problème que soulève la CGT : doit-on en déduire que le développement durable au sein de notre établissement devra plus aux individualités qu'à l'impulsion institutionnelle ????

En conclusion, une fois de plus sur un sujet aux multiples facettes et implications (politiques, écologiques, sociales,...) notre établissement brille par sa légèreté et son absence d'orientations stratégiques clairement définies.

Une fois de plus, en ce qui concerne les agents, la partie relations humaines du dossier développement durable est complètement et consciemment occultée...

Doit-on en déduire qu'au sein de notre établissement, « PDD » ne sont dorénavant que des lettres qui servent de faire valoir aux directeurs ?

Commission de formation du 30 janvier 2020

Le montant revenant au CPN, après reversement, pour le plan de formation 2021 sera de plus de 850 000 €

Le budget des études promotionnelles a été revalorisé de 3%

Le Compte Personnel de Formation sera crédité de 29 000 € et pourra être utilisé pour les personnes adressées par le médecin du travail auprès de notre **conseillère en évolution professionnelle**.

La CGT a demandé à rencontrer cette personne mais surtout à établir d'urgence une politique en matière de postes aménagés et de prévention de la pénibilité !

2 axes importants seront mis en œuvre dans les **formations institutionnelles** : **l'égalité hommes/femmes et les violences sexistes et sexuelles au travail** conformément aux préconisations nationales.

Plusieurs formations controversées (mindfulness, thérapie familiale, ...) ont été stoppées dans l'attente d'un bilan et d'un recensement des besoins

Des crédits supplémentaires sont en revanche remis sur l'approche systémiques, les conduites addictives et l'entretien d'aide.

Il a été noté par l'équipe de la formation continue du CPN, une **grande satisfaction remontée par les agents qui sont enfin ravis de comprendre pourquoi leur formation n'a pas été retenue.**

Il est confirmé qu'une année sur 2, la responsable de la formation se déplacera au sein des services pour échanger avec les agents (donc en 2021)

Cette année, en 2020, il y aura 2 journées complètes d'information en réunion plénière et 1/2 journée pour les cadres évaluateurs.

La CGT se félicite de ce travail qui démontre qu'avec une écoute bienveillante, la Direction du CPN peut construire en lien avec les représentants des personnels.

Il aura fallu des années de lutte acharnée pour en arriver là mais la CGT ne désespère pas que l'on puisse s'en inspirer pour faire avancer d'autres dossiers.



Dernières brèves !!!



Le CPN fait les poches des patients

Notre bon Directeur toujours aussi inflexible sur l'application de la loi, mais seulement pour les autres, fait régner l'ordre et la moralité.

Depuis 2019, les patients en chambre seule se voient soumis à une tarification supplémentaire de leur forfait journalier.

La CGT vous en parlait dans la gazette : le marché de la facturation des chambres individuelles attire même des sociétés privées comme Happytal qui font 11 millions d'€ de chiffre d'affaires annuels rien que sur ça !

Aucune distinction dans la loi n'est faite pour la psychiatrie malgré ses spécificités (nécessités de soins, placement sous contrainte, ...).

Certains agents, mandatés par la Direction, partent en chasse dans les services pour débusquer les profiteurs et obtenir des informations sur leur couverture sociale et les faire un peu raquer.

En langage trivial, nous pourrions dire « quelle classe ! ». En langage syndical, nous disons « quelle honte ! ».

Voilà une saine occupation : aller chasser les profiteurs sociaux, tous ceux qui abusent de la générosité publique, les dénoncer à la Sécu voire aux autorités de l'Etat.

Pour une bonne qualité de vie au travail

Vous souffrez à l'hôpital ? Votre charge de travail est importante ? Vous ne trouvez plus de sens à votre boulot ? Vous avez tendance à subir du management qui vous fatigue ?

Alors faites-vous donc une petite partie de jeu comme certains cadres ! Quel bel exemple de fraternité, de cohésion professionnelle, d'amitié et de soutien. Espérons que cet escape game a permis à ces participants de se vider la tête, de consolider les liens indispensables pour leur profession de manager. Pour aller plus loin dans l'esprit d'équipe, pourquoi ne pas aller se surpasser : un saut à l'élastique, une descente en canyoning, une traversée en tyrolienne au dessus du vide ?

Cela vendrait du rêve à ceux qui triment au quotidien dans les services pour contrer les conséquences de la casse du service public hospitalier : fermeture de lits, manque de personnel, violence institutionnelle, déshumanisation des soins,

Où cet argent va-t-il donc aller et à quoi va-t-il servir ? Voilà la question épineuse que pose la CGT !!!

C'est un nouvel exemple de la manière dont sont perçus les plus faibles d'entre nous, à commencer par les patients.

Les décideurs ont le jugement hâtif, tel notre Président Macron, et mettent facilement en avant le fameux trou de la Sécu, le coût des dépenses sociales dans notre pays,;.. , pour se justifier.

Pour autant, s'ils commençaient par eux-mêmes à faire des économies (salaires, primes, logements de fonction, voiture de fonction, téléphone de fonction, ...), il y aurait de quoi refinancer une partie de l'Hôpital Public autour de ses missions premières : prendre en charge le patient quels que soient son sexe, son origine, ses moyens financiers,



Soignants, soignantes prenez vous en main, décompressez, surpassez-vous pour revenir gonflés à bloc, repartir du bon pied et vous montrer à la hauteur de vos missions de « bon agent » du service public hospitalier !!

Pour la CGT, il ne s'agit pas de remettre en cause l'organisation d'un événementiel (escape game ou autre) mais au contraire de susciter la réflexion. Cet exemple est symptomatique des procédés managériaux actuels : les équipes d'encadrement ou de direction se soudent et paradoxalement font tout pour faire éclater les collectifs de travail de leurs agents !

La qualité de vie au travail et la prévention des RPS méritent mieux et doivent être revues d'urgence sinon l'issue prévisible sera la fuite massive des professionnels !

Chronos : chronique d'un fiasco annoncé



Il en est de certaines prédictions que nous préférerions voir mentir ... Cette fin d'année 2019 a été tout particulièrement inquiétante :

- De nombreux agents ont vu leurs balances horaires être modifiées plusieurs fois (soi-disant un bug ou une fausse manip' de la DRH),
- De nombreuses balances étaient considérées par la DRH comme anormales au 30/11/19 : **sur 1 300 contrôlées, 24% d'anomalie ! 150 agents avaient des balances en débit bien en dessous des - 7 heures tolérées dans le protocole d'accord 35 heures et 64 entre + 50 et + 100 heures,**
- DRH et Direction des Soins se renvoyaient la balle pour savoir s'il s'agissait d'un problème du logiciel ou d'erreurs commises par les cadres de santé, ...

Devant les risques que des agents se voient « voler » des heures ou des jours de récup', la CGT obtenait l'engagement du Directeur le 18 décembre dernier :

- **Que les balances horaires négatives et incertaines ne seraient reportées qu'à - 7 heures,**
- **Que toutes les balances horaires supérieures à + 28 heures seraient intégralement reportées à défaut de pouvoir être payées, mises sur un compte-épargne-temps ou posées en récup' d'ici le 15 janvier 2020.**

La note diffusée le 20 janvier 2020 après 2 relances de la CGT renvoie au bon vouloir du cadre qui verra ensuite avec la DRH si c'est trop complexe.

Pour la CGT, ce n'est pas aux agents de faire les frais d'une gestion approximative de leur temps de travail par le CPN !!!

En cas de difficultés, appelez-nous.

Délégation de crèche : quel bilan ?

Suite à la mise en place de la délégation de service public pour la crèche, la CGT du CPN a mis en ligne un questionnaire de satisfaction permettant ainsi d'étayer toutes les difficultés dénoncées auprès de notre Direction. De nombreux retours ont été faits et il en ressort 4 problématiques où le pourcentage de mécontentement est particulièrement élevé :

- **La crèche ne répond plus aux contraintes professionnelles des salariés du CPN (86,7%)**
- Le système d'entrée qui n'est pas sécurisé (85,4%)
- La prestation logistique pas adaptée (68,2%)
- Résiliation du contrat de délégation demandée (86,4%)

A cela s'ajoutent des **commentaires très négatifs sur la gestion de la mise en place de la liste d'attente, sur l'opacité quant aux critères d'attribution des places, des questionnements quant au respect du rythme de l'enfant dans les différents groupes d'enfants, une direction LPCR injoignable, aucune souplesse sur les horaires d'arrivée et de sortie (relève), un accueil acceptable mais une organisation trop protocolaire et pas adaptable aux besoins de l'enfant, ...**

La CGT n'a cessé de dénoncer cette délégation en interpellant systématiquement la Direction sur tous les problèmes remontés. A ce jour, les agents ont interpellé le Directeur car depuis la mise en place de la délégation à LPCR, ils n'ont toujours pas de logiciel de temps de travail et donc aucune lisibilité sur leur balance horaire annuelle, et sur leur planning à venir.

La CGT du CPN a saisi en date du 24 janvier 2020 la Direction pour demander un CHSCT extraordinaire (cf notre site internet)

La CGT du CPN reste mobilisée sur ce dossier avec pour objectif de mettre fin à cette délégation de service public. Elle rappelle que sans une mobilisation de tous, rien ne sera possible.

Un collectif parents a été mis en place pour soutenir la crèche et exiger le retour à un rattachement CPN, n'hésitez pas à vous rapprocher d'eux et de nous pour qu'ensemble, on puisse porter la mobilisation :



collectifparents.crechecpn@gmail.com

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 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 19 décembre 2019

Le dernier conseil de surveillance de l'année est encore peu fourni, peu de représentants présents.

Des points habituels sont évoqués comme l'EPRD (budget prévisionnel), l'auto satisfaction de la Direction sur le transfert de l'addictologie, la fermeture prochaine d'UNITED, etc...

On comprend pourquoi cela n'attire plus les foules, c'est ennuyeux, désolant, au mieux amusant !

Une satisfaction cependant : pour la première fois depuis son élection à la présidence de cette instance, Madame Silvestri lira une motion en faveur du personnel avec dans sa voix une conviction qui est parue sincère (voir page suivante)

De cette lecture, s'en suivra un vote pour l'annexer au PV et acter son envoi auprès de l'Agence Régionale de Santé, de Madame Buzyn et de Monsieur Macron.

C'est historique, les membres de cette instance invités à se prononcer d'habitude pour l'austérité (les fermetures de lits, la baisse d'offre de soins qui poussent médecins et paramédicaux à partir) sont aussi d'accord pour reconnaître la grande souffrance du personnel !!!

C'est une nouvelle historique qui porte l'espoir : plus habitués à se résigner et constater la destruction de l'hôpital public sans jamais oser exprimer une opposition, les membres de conseil de surveillance ont tous voté POUR la diffusion de cette motion !

Notre bon Directeur a bien tenté de semer un doute dans les esprits, mais sans succès. La motion a été votée et sera bien envoyée à l'ARS et au gouvernement !

Celle-ci émane personnellement de la Vice-Présidente du conseil départemental de Meurthe et Moselle, ce qui n'est pas rien.

La CGT n'est pas étrangère à cette démarche puisqu'il s'agissait d'un engagement pris suite à notre entrevue au Conseil Départemental lors de la manifestation de l'USD CGT 54 le 14 novembre 2019 (cf gazette novembre décembre 2019)

Quand même le Conseil de Surveillance rejoint certaines positions de la CGT, on peut légitimement penser que la situation urge et que la CGT était dans le vrai !!!

Dans ces temps obscurs où règne au CPN une certaine dictature des idées orchestrée par la Direction, ses chefs de pôle et leurs lieutenants, la résistance n'est pas morte !

Nous espérons désormais que tous ces décideurs dans leur tour d'ivoire prendront d'un peu moins haut les revendications des personnels !



La CGT, historiquement en lutte pour préserver des soins humains au service de l'humain, reste à vos côtés pour porter ce message de reconnaissance et d'espoir pour changer ce système qui s'accommode depuis trop longtemps de l'odeur rance de la pensée capitaliste du soin.

MOTION DE SOUTIEN AUX PERSONNELS DE SANTE

Depuis plusieurs mois, l'hôpital public connaît une crise inédite. Débutée dans les services d'urgences, la mobilisation s'est étendue progressivement à l'ensemble des personnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics. Inquiets de la dégradation des conditions de prises en charge des patients, fatigués par leurs conditions de travail, les professionnels de santé alertent le Gouvernement sur l'urgence à prendre des mesures fortes. La forte mobilisation autour de la question de l'avenir de la santé a amené le Premier Ministre à faire une liste de propositions. Ces annonces sont très loin de répondre aux attentes des personnels et de l'enjeu global : sauver l'Hôpital Public et notre système de santé.

Constatant la fermeture de 5000 lits lors des dernières années, due essentiellement à une logique de rentabilité qui n'a pas sa place dans l'Hôpital Public,

Constatant le manque d'effectif face à une charge de soins qui a augmenté pour les personnels,

Constatant le gel des salaires qui perdure depuis trop longtemps et qui participe au manque d'attractivité des emplois des personnels hospitaliers (En France, le salaire des infirmiers est à la 26ème position sur 29 pays de l'OCDE)

Constatant les politiques d'austérité menées en direction de l'Hôpital public, comme cela peut être le cas pour le CHU Nancy Brabois, participant au cercle vicieux de la pénurie : manque de moyens et de personnels, aggravation des conditions de travail, fermeture de lits ou d'unités faute de personnel, conduisant à une dégradation de la qualité et de la sécurité des soins.

Le conseil de surveillance du centre psychothérapique de Nancy, profondément attaché à la sauvegarde de notre système public de santé, basé sur la solidarité nationale, et au maintien d'un hôpital public de qualité, tant pour les patients et que pour les personnels,

Demande que le Gouvernement fournisse des moyens à la hauteur de l'enjeu : le plan d'urgence pour l'hôpital public présenté le 20 novembre dernier ne fait pas l'unanimité chez les partenaires sociaux réunis en intersyndicale et en collectifs. Ce financement doit passer par des budgets supplémentaires importants et non se limiter à des redéploiements de financements existant, en renforçant des moyens financiers pour les établissements par une revalorisation de l'ONDAM

Demande que les logiques de financement de l'hôpital ne soient plus guidées par la rentabilité pour l'établissement, mais bien par la réponse aux besoins de la population, dans un souci d'égalité de prise en charge pour la population et le juste soin pour le malade

Demande une revalorisation significative des salaires des personnels, en adéquation avec les demandes des partenaires sociaux et des professionnels de santé.

Apporte tout son soutien aux personnels et usagers attachés à un service public de grande qualité et accessible à tous.

Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail du 10 décembre 2019

Transfert du CSAPA (Maison des Addictions)

Les représentants au CHSCT obtiennent le maintien des horaires actuels (CHRU) en attendant une nouvelle réorganisation associant les vœux de l'équipe et qui soit conforme au protocole d'accord des 35h sur notre établissement.

Il a été également décidé une inspection CHSCT de l'ensemble de leurs sites (CSAPA + antennes PAM, Lunéville, ...) dès leur transfert administratif au CPN début janvier.

Point INRS/CARSAT

Cette formation action, qui aboutira entre autres à la création d'une cellule d'alerte en cas de harcèlement, traîne lamentablement depuis 3 ans et reste dans l'attente de la signature par notre directeur !!!

La CGT dénonce un immobilisme flagrant.

La Direction, dont on connaît la valeur de ses promesses, s'engage à signer le protocole d'accord avant fin janvier 2020

Protocole de déclaration des Accidents du Travail : modalité d'accès

La CGT propose que ces documents soient disponibles sur intranet et qu'une « mallette ou un kit AT » soit disponible dans chaque service.

La Direction en fera part à qui de droit et promet à nouveau de revenir vers nous pour mettre en place un groupe de travail... Pourquoi acter les choses quand on peut trainer !!!!

Comité Technique d'Etablissement du 18 décembre 2019

Budget 2020

La Direction annonce un excédent prévisionnel d'1 million d'€ à fin 2019, surtout lié à la vente de Médeville pour 800 000 € et à des crédits supplémentaires de 140 000 €.

La CGT lit une motion (à retrouver sur notre site www.lacgtducpn.com) dans laquelle elle exprime le besoin d'une augmentation immédiate du budget des hôpitaux pour 2020 au-delà des annonces de la Ministre de la Santé (nettement insuffisantes pour empêcher de nouvelles fermetures de lits et des suppressions de postes)

La CGT explique qu'il y a des solutions, notamment la suppression de la taxe sur les salaires (impôt injuste prélevé sur le budget des hôpitaux) qui pèse nationalement 4 milliards d'euros et représente au CPN 5 millions d'euros (soit l'équivalent de 100 postes !)

La CGT dénonce l'absence d'ambition du budget prévisionnel proposé à l'ARS par le CPN : baisse de l'activité en hospitalisation complète et de jour / stabilité de l'activité ambulatoire !!! Avec ça, comment s'attendre à ce que le « banquier » nous finance plus ?

Rapport d'activité 2018

320 pages pour nous expliquer les « réussites » des différentes directions fonctionnelles sur l'année 2018 : gestion de l'absentéisme et des AT, promotion sociale et professionnelle, mise en œuvre de CHRONOS et CARIATIDES, fonction achats mutualisée au sein du GHT, prestation traitement du linge par le CHRU, ... !!!!

La CGT dénonce cet étalage d'actions soi-disant marquantes qui ont été bien souvent des plaies pour les agents !

VOTE : unanimité CONTRE

Calendrier des prochaines instances

CHSCT le 10 mars 2020

Comité Technique d'Etablissement le 17 mars 2020

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'information syndicale, une richesse à savoir utiliser et partager !

Depuis plus de 12 ans, la CGT du CPN rédige cette gazette pour informer le plus largement possible les agents sur ce qui se passe au sein de l'établissement mais aussi sur les actualités nationales, les réformes et les textes réglementaires à connaître a minima.

Notre équipe est persuadée que cet outil est une richesse à l'heure où les professionnels sont souvent isolés dans leurs unités, courent après le temps et n'ont pas forcément accès à de l'information ni à de l'analyse.

Nous ne pouvons malheureusement pas diffuser une gazette par agent pour des raisons que vous comprendrez aisément.

*Alors, **cette gazette est à vous tous**, n'hésitez pas à la faire circuler dans votre équipe, à échanger sur des articles qui vous ont interpellés, ...*

Vous pouvez également nous contacter que ce soit pour un renseignement, un rendez-vous ou même pour nous proposer un article...

Vous souhaitez venir nous rencontrer au local syndical ?

*Les statuts de la fonction publique vous permettent de disposer d'**une heure d'information syndicale par mois (cumulable par trimestre), sur votre temps de travail.***

Nous pouvons vous envoyer un formulaire de demande d'absence si cela vous intéresse ...

L'info en direct au CPN, c'est sur 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 56 247 visites et 148 065 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 426 abonnés !

Vous êtes également intéressés par l'actualité du secteur de la santé et du social dans notre département ?

Cette nouvelle page pourrait vous plaire :

@cgtsanteas54