

# La GAZETTE

de la

# CGT du CPN

N° Spécial  
 post COVID

MAI - JUIN 2020

## Édito

Cette crise sanitaire aura démontré toute l'importance des services publics mais aussi les conséquences de son démantèlement.

Les feignants et privilégiés d'hier se transformant en héros aux yeux de la société et de nos élites.

Pour autant notre gouvernement va-t-il revenir en arrière et investir dans la santé et dans la psychiatrie ?

Le Directeur de l'ARS a fait les frais de dire tout haut les consignes du ministère. Les programmes de suppressions de postes et de lits sont seulement suspendus et non annulés. Le nouveau financement de la psychiatrie et le virage vers l'ambulatoire est maintenu.

Vont-ils débloquer le point d'indice qui nous permettrait aujourd'hui d'avoir 300 euros net en plus chaque mois sur nos paies comme cela devrait être si il n'avait pas été gelé depuis 20 ans ?

Le gouvernement nous prend pour des mendiants avec sa prime et la Direction nous divise sciemment avec sa façon de la distribuer !

Ils ne changeront rien à part la rapidité de leurs mesures de casse de nos acquis.

Pour ce qui est du CPN, la Direction a tellement fermé de lits et d'unités qu'elle aurait eu les pires difficultés à gérer cette pandémie sans le dévouement des agents !

Le président l'a annoncé « c'est la guerre », seulement elle n'est pas contre la COVID, c'est une guerre sociale !

Ensemble avec la CGT, pour une reconquête d'un bien être au travail et dans nos vies.



## Crise COVID : déni, mensonges, promesses, ... Stop !

**Gestion de crise**

**P.2 à 4**

**La Psy cause**

**P.5 et 6**

**Causes et conséquences**

**P.7**

**Page juridique**

**P.8**

**Et si vous vous syndiquiez ?**

**P.9**

**Le monde d'après !** P.10 et 11

**Silence, on teste** P.12 et 13

**Mobilisés** P.14 et 15

**Informez-vous CGT CPN** P.16

Jacques BRIMONT, Emmanuel FLACHAT, Cédric ROUX, Amélie DRIGET et Sylvain BELUCHE 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

## Gestion de la crise COVID au CPN

*La Direction nous a demandé tout au long de la crise de les accompagner, de ne pas les mettre en difficultés et de les remercier pour leur investissement.*

*La CGT aura été présente tout au long de cette crise (et heureusement) : participation quotidienne à la cellule de crise, alertes CHSCT, sollicitations de l'ARS, ...*

*Certains de nos militants étaient à vos côtés en service et les autres ont su se rendre disponibles pour soutenir au mieux au niveau syndical (pour vous informer, vous écouter et vous protéger)*

### Un bilan sans concession



#### La protection de la santé des travailleurs ?

Quoi de plus évident en période de catastrophe sanitaire de ce genre que de s'appuyer sur les compétences et les attributions du CHSCT ? Pas si évident que cela pour la Direction qui a préféré s'empêtrer dans la tenue de cellules de crise quotidiennes quitte à laisser de côté les principes élémentaires de protection des travailleurs.

#### Les masques :

**Il aura fallu toute l'insistance de la CGT pour tout d'abord obtenir une dotation de masques journalière dans les unités d'hospitalisation** puisque la Direction préférait rationner et gérer la pénurie. Rappelons à cet égard, que la Direction du CPN n'est pas franche quand elle affirme qu'elle ne pouvait pas prévoir qu'il faudrait autant de masques. En effet, à l'époque de la crise du H1N1, et sur consignes de la Ministre BACHELOT, un stock conséquent avait été mis en place. Après plusieurs interpellations de la CGT en CHSCT sur le fait que ces masques prenaient l'humidité et se détérioraient dans le pavillon désaffecté St Roch, les responsables de la Pharmacie de l'époque n'avaient pas souhaité reconstituer ce stock à l'identique ....

Rappelons aussi qu'au départ, il était dit par l'équipe opérationnelle d'hygiène qu'il n'y avait aucune raison de porter des masques, y compris pour les ASH d'ELIOR.

#### Les tests :

Là encore, **la CGT aura dû déclencher plusieurs droits d'alerte pour Danger Grave et Imminent (Archambault, BONVOL, NDBR) afin d'obtenir le dépistage des agents et patients en cas de survenue d'un cas COVID + au sein d'une unité !**

Incompréhensible d'autant que pour rappel, ce genre de test était fortement encouragé y compris par l'OMS et tombait sous le sens au vu de l'hécatombe qui avait lieu au sein des EHPAD ...

La CGT ne lâchera rien et finira par obtenir gain de cause au CPN comme au niveau des EHPAD, grâce à l'intervention de l'USD CGT Santé Action Sociale 54.

#### Le rôle spécifique du CHSCT :

**Il aura finalement lieu le 28/04 soit 6 semaines après le début de la crise !** Pourtant, au-delà de la simple tenue d'une instance comme le CHSCT (d'ailleurs encouragée par le Ministère de la Santé depuis des semaines), il est à souligner que la Direction du CPN se sera mise une nouvelle fois en illégalité puisqu'à aucun moment, elle n'aura remise à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels par rapport au risque COVID19.

Plus qu'une obligation légale, cela aurait davantage relevé d'un bon sens pratique et humain d'autant que les risques liés à l'organisation (ou désorganisation) culminaient :

- risques d'infection par le COVID notamment au vu des protections disponibles, mais aussi de l'absence d'indication pour une reconnaissance en accident de travail ou maladie professionnelle ni de circuit clairement fixé sur les modalités de dépistage,
- risques psychosociaux liés notamment à l'exposition au virus mais aussi aux états dépressifs des agents en poste ou confinés chez eux (ASA, télétravail, réservistes ...),
- risques de violences conjugales au sein du foyer pour de nombreux agents confinés (il aura fallu là encore une intervention de la CGT pour que la Direction daigne adresser aux agents un Fil Info sommaire sur les aides mises à disposition d'éventuelles victimes, ....),
- événements indésirables difficiles à signaler du fait des dysfonctionnements d'ENNOV, ....

## **L'organisation du travail ?**

Dès la mi mars, la CGT demandait à la Direction une information claire et précise sur l'organisation du travail unité par unité, en mode dégradé avec prise en compte des consignes ministérielles sur le maintien des activités essentielles.

Réglementairement, la Direction du CPN aurait dû déjà disposer d'un Plan de Continuité d'Activité depuis 2 ans. Elle aura donc dû faire vite pour tenter de mettre en place un semblant d'organisation.

**La CGT ne cessera d'intervenir sur les différentes failles dans le dispositif bancal de la Direction :**

- **un télétravail aucunement cadré (cela faisait des années que la CGT demandait à la Direction de mettre en place dans le projet social, un dispositif conventionnel applicable dans certaines situations extrêmes comme la canicule, ....) Résultat : la Direction envoie les agents chez eux sans aucun moyen ni directive mais en plus, leur demande de justifier chaque jour de leur travail !?**
- **un statut inexistant de réserviste qui aura amené à des situations ubuesques (agents qui se déplacent pour travailler mais qu'on renvoie chez eux à peine arrivés dans le service, agents qui se font copieusement « avoiner » pour ne pas avoir répondu à un appel du BPEAS à 5 h du mat' pour aller prendre un poste à 7 h le jour même, ....),**
- **la mise en place de rythmes du travail en 12 heures sans aucune validation ni contrôle de l'aptitude médicale des travailleurs à encaisser physiquement ce nouveau rythme,**
- **la fourniture de repas du fait de la fermeture du self et de la réduction de la production des cuisines (la CGT obtiendra finalement le 31 mars une livraison de repas et demandera à la Direction de verser une compensation financière aux agents privés de repas comme le stipule le décret n° 2020-404 du 7 avril 2020),**
- **les manœuvres pathétiques pour tenter d'imposer aux agents la pose de CA ou de RTT pendant le confinement, ...**

Et quid de la communication de la Direction en cette période cruciale ?

**Alors que 2/3 des agents sont confinés à leur domicile, la Direction continuera à envoyer sur les adresses professionnelles des Fil Infos avec renvoi sur QUALIOS !? La plupart des agents n'y ayant pas accès ou ne pensant pas à aller consulter leur messagerie pro quand ils ne sont pas au travail, on peut se dire que la transparence et l'impact des infos auraient pu être largement meilleurs surtout avec un « community manager » embauché !**

La CGT avait d'ailleurs demandé à la Direction pourquoi le CPN n'avait pas mis en place un espace partagé sur un serveur dédié aux agents, à l'image de ce que beaucoup d'entreprises faisaient pour que chacun puisse retrouver les comptes-rendus de cellule de crise, les notes d'infos, .... Réponse : « c'était compliqué » !?

**Alors à l'heure du déconfinement où le 1<sup>er</sup> Ministre fait appel à la responsabilité et à la vertu de chacun, la CGT du CPN attend de la nouvelle directrice du CPN, Mme Olivia DESCHAMPS (qui a d'ailleurs signé une tribune dans la presse pour plus de reconnaissance des agents et une refondation de l'hôpital), une sérieuse remise en question des façons de manager notre établissement !**

**Le dialogue social a toujours été négligé au CPN avec des conséquences en termes de prise en charge qui ont été terribles (fermeture de plus de 100 lits ces 10 dernières années, fermetures de CMP et HJ, montée des accidents de travail, des RPS, perte de sens dans le travail, ....)**

**Le Président de la République plébiscite un autre contrat social pour le monde d'après ! Et au CPN, on attend quoi pour changer ?????**

**La CGT l'a déjà fait mais ce ne sera sans doute jamais assez, elle remercie tous les agents du CPN (réservistes et ASA compris, ....) Avec une mention toute particulière au Dr Martin pour son implication dans la cellule de crise qui sans lui aurait été bien pauvre, à son équipe de l'UMPS, pour la gestion à l'Unité D et les dépistages réalisés.**

## Impéritie et mauvaise foi ...

### Entre culpabilisation et responsabilisation des agents ...



Pendant la gestion de la crise du COVID 19, la Direction du CPN n'a rien eu à envier au gouvernement.

**Dès le début, les directives ont été floues, culpabilisantes et infantilisantes. Telle la LREM, la Direction du CPN n'a eu cesse de renvoyer à la responsabilité de chacun en termes d'organisation de travail, de prévention, d'hygiène, de gestion du risque de contamination, ...**

L'absence de plan de continuité d'activité, l'absence d'informations claires et précises sur les mesures de protection, de dépistage face au COVID ont engendré stress et incompréhension.

Ces informations pourtant nous auraient protégé alors que l'ignorance nous désarme.

Pour en rajouter une couche, quoi de mieux alors de renvoyer à l'individu seul face à lui-même les responsabilités de son travail ? C'est là tout le secret du management déjà bien en place dans cet établissement avant la crise mais qui éclate au grand jour pendant l'épidémie.

La CGT du CPN a été présente chaque jour pour limiter la casse, a alerté en déposant des alertes pour dangers graves et imminents au CHSCT dans le but de défendre et protéger les salariés de l'hôpital en souffrance, a exigé de la Direction qu'elle prenne ses responsabilités pour ne faire peser sur les épaules des travailleurs son **impéritie**.  
*« Impéritie : ignorance de ce qu'on doit savoir dans sa profession »*

Pour la CGT, tous les agents du CPN quelle que soit leur fonction pendant cette crise, méritent considération, valorisation, reconnaissance de leur travail.

En aucun cas, il ne serait acceptable que la Direction se vante d'avoir bien géré cette crise ! C'est grâce à vous, agents de terrain que nous avons évité le pire dans cet établissement ! D'autant plus qu'à la lumière des premières dispositions prises par la Direction dans l'approche comptable du temps de travail et du calcul de la prime des agents du CPN pendant la crise, il serait malvenu que cette Direction se pose en sauveur ...

### Et surtout frottez bien et n'oubliez pas de désinfecter !

La Direction a fait le choix depuis plusieurs années d'externaliser la **prestation de ménage des locaux à ELIOR pour un montant annuel avoisinant les 3,5 millions d'euros**. A ce tarif, nous sommes donc en droit de demander des comptes et d'avoir face à nous une entreprise au comportement exemplaire, qui plus est en période de pandémie COVID19. Que nenni ! **Dès le début de la crise, la CGT a été obligée d'intervenir et de demander à la Direction d'exiger de la part d'ELIOR la mise en place de mesures d'hygiène et de protection élémentaires. En effet, ce prestataire grassement payé sur les deniers publics, faisait allègrement travailler des agents sans masques ou avec des vulnérabilités. Au final, il aura fallu que le CPN lui-même fournisse aux agents d'entretien des masques et des consignes sur les mesures barrière ! Pire, nous obtiendrons confirmation en CHSCT de la bouche même de la Directrice des**

**Achats du CPN qu'ELIOR n'aura reçu aucune demande de prestation supplémentaire de désinfection des locaux ni aucun contrôle de la part du service de bionettoyage du CPN pour s'assurer du respect des process élaborés par notre équipe opérationnelle d'hygiène !**

Aucune demande de prestation supplémentaire pour augmenter les heures de ménage ou intensifier les procédés de désinfection !? Aucun contrôle au risque de contaminer les surfaces ou de laisser un cluster s'installer au sein d'un service !?

Pire à notre demande de mettre en place une désinfection par nébulisation de nos locaux avant la reprise totale d'activité, la Direction répondra qu'il n'y en a pas besoin ! A l'heure du retour à la normale (l'anormal ?), **la CGT du CPN revendique plus que jamais l'intérêt de confier de nouveau le ménage à des ASH, personnels fonction publique hospitalière.**

## Parlons psy

Cette période de confinement a été l'occasion pour plusieurs collègues de nous faire parvenir des articles dans lesquels ils posent une analyse intéressante, sans compromis et surtout utile à la réflexion, à l'occasion de ce déconfinement nourri de belles promesses autour de la refondation du soin et de la société.

Dans chaque gazette, la CGT s'est engagée à laisser un espace dans lequel nous pouvons publier vos articles ... alors, merci d'avance pour votre contribution, chères lectrices, chers lecteurs !

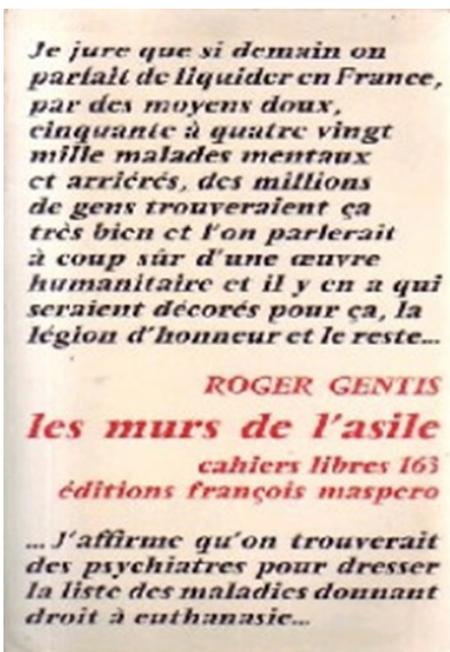
### Confinement - enfermement, n'est-ce pas le même sujet ?

**Pour aider notre réflexion vers le déconfinement.  
Relisons le livre de R.Gentis « les murs de l'asile ».  
Le confinement-enfermement n'est-il pas un asile ?**

Au cours des années 70, Roger Gentis, psychiatre de son état, publia chez un éditeur réputé pour ses engagements, un pamphlet intitulé « Les murs de l'asile » dans lequel il dénonçait avec une certaine vigueur, voire véhémence, et dans une langue inhabituelle et peu admise dans le monde feutré des congrès et autres cénacles professionnels, la misère contemporaine de la psychiatrie, les conditions de vie pitoyables des malades, le rejet dont ils étaient l'objet, et plus globalement la pauvreté et quelquefois la violence des réponses qu'une certaine psychiatrie s'ingéniait à leur apporter.

Ce « coup de gueule », poussé par R.Gentis, était celui d'un praticien qui, soumis à de multiples et diverses contraintes aussi bien administratives qu'idéologiques, devait se battre quotidiennement pour pouvoir simplement continuer à exercer une clinique digne de ce nom, cette clinique héritée entre autres de « l'aventure institutionnelle saint-albanaise et du mouvement désaliéniste ».

Sa publication eut un effet de révélateur.



Ce texte, porté par la colère, intéressa rapidement un public beaucoup plus large que celui des professionnels. Car non seulement, ce texte interpellait la « société civile » sur son silence, son désintérêt, son ignorance, voire son mépris à l'encontre de ceux que la folie avait un jour touchés, mais il montrait aussi et surtout combien sa responsabilité était engagée dans l'abandon et la maltraitance dont ils étaient les victimes.

Ce faisant, il avait l'outrecuidance d'affirmer que la folie était l'affaire de tous, que l'on ne pouvait se contenter d'en confier son traitement à quelques experts, sans en revenir à ses conditions d'émergence et à son accueil.

**Il va falloir que la société s'organise pour que ça continue d'une façon ou d'une autre et s'il faut soigner la folie sans asile, il faut d'abord soigner la société.**

Changer la vie...

## La parole pour désaliéner

C'est une guerre idéologique qui est menée dans l'hôpital par les cadors et autres caciques qui voudraient bannir de notre mémoire, ce courant de pensée hérité du Programme du Conseil national de la Résistance, nous faire oublier Pussin, Pinel et cette Histoire où l'on va comprendre « *que la folie n'a pas son origine dans le corps mais dans la personne, dans le "soi" et prôner des notions telles que la douceur, le raisonnement, l'humanité* ».

**Cette guerre idéologique, au discours libéral de management et aux concepts scientistes distillés par une Direction et un corps médical qui appliquent les consignes des gouvernements successifs a cassé l'Hôpital Public.**

Guerre idéologique sublimée par les laquais des laboratoires pharmaceutiques, alors que Foucault, Bonnafé, François Tosquelles et Jacques Lacan renversaient l'ordre établi de la bourgeoisie bien pensante et révolutionnaient les pratiques asilaires par la construction de la psychiatrie de secteur après la libération.

**Et ils voudraient nous faire croire que cette dynamique émancipatrice est dépassée ?**

**Qu'il suffirait de fermer des lits, d'ouvrir des cliniques privées, de supprimer la formation d'infirmier de secteur psychiatrique, avec l'ordre infirmier, de mettre en place des formations « de médiation en pleine conscience » et de prescrire des molécules de nouvelles générations antipsychotiques pour soigner la folie !**

Mais voilà cela ne marche pas. Pas plus en psychiatrie qu'en hôpital général et la crise du Covid est là pour nous le rappeler.

**Si l'on ne parle plus d'enfermement asilaire, il revient pourtant en force avec des protocoles pseudo thérapeutiques de mise en chambre d'isolement, des réunions cliniques où la clinique et la transmission du savoir ont disparu des pratiques professionnelles. On n'enferme plus les fous dans notre société, l'Etat laisse les malades enfermés dans leur tête et délirer sans soin dans les rues. Pourtant les infirmiers et le personnel en psychiatrie ne lâchent rien, et les luttes existent pour réclamer plus de dignité à l'égard des malades et des soignants.**

Les pratiques managériales et l'organisation du travail dans les services de soins sont partagées entre une Direction obsolète et un chef de pôle qui impose sa doctrine et refuse toute dynamique de groupe pour faire avancer le service.

C'est celui là même qui fait fructifier son aura universitaire par des publications scientifiques sur la recherche médicamenteuse en incluant des formations sur la « méditation en pleine conscience laïques » avec quelques zestes de pensées tibétaines pour faire oublier l'histoire singulière et humaniste de notre savoir-faire et de nos expériences en matière de soins psychiatriques.

Les soignants s'ils n'ont pas la chance de méditer en pleine conscience pour améliorer leur quotidien, ont pleinement conscience de la misère qu'ils vivent en psychiatrie et avec eux les malades.

**La santé n'est pas une marchandise, le soin en psychiatrie ne se mesure pas aux nombres de boîtes de psychotropes vendues.**

**Ici, nous parlons de relations entre les humains, de préserver le lien avec l'autre comme sujet à part entière dans la cité, de lui garder une place dans la société des hommes.**

**Soigner, soulager, prendre en charge le malade comme sujet ce n'est pas l'éradication du symptôme, ni la normalisation des comportements.**

**Le soin est pluriel. Il repose sur la parole, le travail de l'expérience et la transmission des savoir et des acquis. L'efficacité de l'action médicamenteuse se révèle à la mesure de la prise en charge collective**

**Rendre la dignité aux patients, c'est reconquérir sa propre dignité professionnelle. Il faut en finir avec ces injonctions paradoxales, où la bienveillance, l'empathie, la résilience n'ont aucun sens avec la réalité vécue des personnels soignants et des personnes soignées.**

**Là où la clinique a un sens commun avec la pensée du collectif, là où la parole s'inscrit dans l'échange et se concrétise en thérapie plurielle, il y a la place pour l'humain.**

**Alors vite prenons la parole !**



## Crise du COVID : causes et conséquences

### Coronavirus / écologie / guerre / droit du travail = même combat

En apparence ces combats n'ont rien à voir, et pourtant.

**Le Covid19 a pris souche en Chine là où les populations sont surexploitées dans des conditions de travail et d'hygiène plus que lamentables. C'est là que le virus a muté pour s'attaquer à l'homme.**

Tout comme au début des années 2000, ceci va être amené à se reproduire de plus en plus.

**Pour ce qui est de l'écologie, qui sont les plus gros pollueurs sur notre planète ? Les entreprises pour satisfaire l'appétit insatiable des investisseurs sont prêtes à tous les sacrifices pour faire plus de marge.**

A l'heure des débats sur la 5G et son déploiement, ce qui émeut le plus c'est de savoir si on achète les antennes chez Huawei ou si on attend d'autre fournisseur. Par contre l'étude d'impact sur la santé des populations ne sera fournie qu'un an après sa mise en place !!! Avec sûrement des experts aussi bienveillants que ceux du médiateur, du glyphosate et autres pesticides.

**A chaque fois si les conditions de travail, la santé et les risques psychosociaux des travailleurs étaient privilégiés et respectés, tous ces combats seraient de ce fait déjà gagnés.**

**Si l'argent n'était pas roi, la consommation serait autre et la santé de tous également.**

Et pensez-vous vraiment que les mouvements extrémistes feraient tant d'émules si la redistribution des richesses était plus juste ?

Les guerres ne se font que pour acquérir des richesses minières et ne s'entretiennent que parce que le marché des armes rapporte énormément !!!! **Nous avons donc de quoi nous interroger sur la volonté de nos politiques.** Il y a plus de morts au travail que d'accidents sur la route. Pourtant, toutes les mesures prises et à venir ne sont là que pour réduire la protection au travail et rallonger sa durée, tant hebdomadaire que pour espérer atteindre la retraite.

**Cette crise aura-t-elle une conséquence sur nos consommations et nos besoins...? Travailler n'est pas une fin.**



**Ensemble aux cotés de la CGT pour retrouver nos acquis et ne plus jamais payer la gabelle et ne pas mourir d'une nouvelle peste.**

**Pour Vivre et non survivre...**

**Pour un autre monde !**

### Déconfinement, retour à une certaine réalité ?

Avec l'arrêt des soins dû à la mobilisation Covid, la 2ème vague ne sera pas que coronavirus, elle en sera une conséquence.

**Tous les soins (dits chroniques) ont été stoppés pendant le confinement.**

Les urgences commencent à re-saturer avec les soins et accidents non pris en charge à temps. Les chiffres de morbidité / mortalité seront à examiner en comparant les statistiques annuelles et régionales.

**Autre aspect, l'hôpital n'a pas craqué pendant la terrible épreuve. Le gouvernement peut dire que ces mesures étaient bonnes. En plus, nous saluons les soignants soumis à des cadences infernales face à la violence de la mort et la population charitable soutient les soignants pour pallier la gestion de la pénurie hospitalière.** En ajout, le confinement a provoqué des troubles psychologiques graves (anxiété, violence, perte de discernement).

Faut-il parler aussi du démantèlement de la prise en charge psy ? Pour la CGT, ses militants, il sera difficile d'écouter les salariés et traduire leurs aspirations.

Quand nous disons « rien ne sera comme avant », nous sommes clairs sur le contenu ! Les commentaires sur les réseaux sociaux largement utilisés dans la période sont inquiétants.

**La compassion, la charité, la quête permanente, traduite en solidarité subjective seront à dépasser. Nous aurons à réaffirmer nos valeurs, les valeurs des professionnels psy pour sortir des carcans imposés.**

Le premier hôpital nancéien fût construit en 1338 dans la rue du maure qui trompe. Il était symbole de charité et de mouvoir pour les déshérités ...



## VOS DROITS



### Prime COVID

Le décret n°2020-568 du 14 mai 2020 instaure la fameuse prime COVID annoncée par le Président de la République dans son discours de Mulhouse, le 25 mars dernier.

On est malheureusement bien loin de la prime de 1500 € pour tous, à laquelle chacun aspirait après des années de manque de reconnaissance de la part du gouvernement.

#### **Rappel des conditions pour la toucher et des abattements prévus en cas d' « absence » :**

- avoir travaillé pendant la période du 1er mars au 30 avril 2020,
- montant de la prime de 1500 € si moins de 15 absences,
- prime de 750 € si plus de 15 absences,
- pas de prime si plus de 30 absences.

Pour l'application de ces abattements, il est précisé que **ne seront pas comptabilisées comme absences :**

- le congé de maladie, l'accident de travail, la maladie professionnelle, dès lors que ces trois motifs bénéficient d'une présomption d'imputabilité au virus covid-19 ;
- les congés annuels et les jours de RTT.

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) doivent par conséquent bien être comptabilisées en tant qu'absence entraînant abattement.

**Attention au CPN, la Direction considère que les personnes placées sous le code RES (réserviste) et non rappelées en service sont considérées comme ayant été absentes !!!**

**Attention également à vérifier comment votre télétravail a été rentré sur CHRONOS car s'il n'est rentré qu'en 1/2 journée, vous subirez un abattement équivalent pour le calcul de la prime !**

### **Remboursement des frais de repas**

Le décret n°2020-404 du 7 avril 2020 instaure la prise en charge par l'employeur de vos frais de repas pendant l'état d'urgence sanitaire, lorsque le service de restauration collective sur place ou à emporter a été interrompu.

L'indemnisation est forfaitaire et d'un montant de 17,50 € par repas.

#### **Conditions :**

- fournir un justificatif de présence des jours de travail concernés sur la période,
- Transmettre un ticket de caisse ou à défaut, une attestation sur l'honneur.

**Attention au CPN, la communication institutionnelle a été particulièrement brouillonne et ambiguë.**

La Direction considère que cela ne s'applique que pour les personnels mangeant habituellement au self.

La CGT a toutefois obtenu que pour la période entre le 17 mars et le 1er avril, tous les professionnels en service d'hospitalisation, privés de livraison de repas du fait de la décision de la Direction de ne plus faire livrer de repas dans les unités, seraient éligibles cette indemnisation.

*Que ce soit sur la prime COVID ou le remboursement des frais de repas, la CGT se tient à la disposition des agents pour les aider dans leurs démarches en cas de contestation, que ce soit pour formuler un recours gracieux ou déposer un recours devant le Tribunal Administratif.*

*N'hésitez pas à nous solliciter par mail*

*ou*

*par téléphone au 51-93 pendant nos permanences des mardis et jeudis.*



## 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)

## Quoi de neuf au programme pour « le monde d'après » ?

### Séгур de la Santé, imposture !

Le Président MACRON nous refait le coup. Comme au moment de la grogne des Gilets Jaunes, il se lance dans une opération de communication et de séduction, fait amende honorable et prétend faire signe d'ouverture en lançant une vaste consultation dans la même veine que les Grands Débats.

Baptisée Ségur de la Santé et confiée à l'animation de Nicole Notat (ex grande patronne de la CFDT), cette consultation est destinée à fournir des bases pour la refondation de notre Hôpital ! **Ce Ségur de la Santé a pourtant du mal à convaincre même si le gouvernement affirme qu'il communiquera mi-juillet sur les conclusions et les décisions qui en découleront. Pourquoi la CGT est-elle sceptique ?**

Tout d'abord, une méthodologie calamiteuse !

En effet, tout se passe de manière brouillonne avec des visio-conférences de 2 heures réunissant une soixantaine de personnes (bonjour l'écoute et le temps de parole consacré .... !!!) Un questionnaire en ligne accessible à tous mais étrangement dirigé au niveau de la formulation des questions donne aussi le ton.

Ensuite, aucune marge de manœuvre ni enveloppe financière !

L'animatrice de ce Ségur l'avouera d'elle-même : elle n'a ni feuille de route ni délégation pour acter quoi que ce soit en termes d'engagements financiers ! Un comble quand on sait que l'argent est le nerf de la guerre (revalorisation des salaires, augmentation des budgets, investissements massifs sont en effet au nombre des revendications des personnels)

Enfin, aucun suspense quant à l'issue de cette consultation !

**Le 1<sup>er</sup> Ministre l'a déjà annoncé : nous tenons le bon cap mais nous ne sommes pas allés assez vite dans les réformes entreprises ! Traduction : on va continuer sur les orientations de la loi Ma Santé 2022 :**

- **accélération des partenariats publics-privés (Groupements de Coopération Sanitaire),**
- **personnalité morale octroyée au GHT et fusion d'hôpitaux,**
- **métropolisation des soins autour du CHRU et asphyxie des hôpitaux locaux (transformés en hôpitaux de proximité sans activité de chirurgie, maternité, ... et renvoyés vers des activités au mieux de médecine et au pire de mouroirs pour les personnes âgées !,....**

Pour étayer nos craintes, une petite phrase a retenu notre attention dans le discours présidentiel : il va falloir produire et travailler davantage ! On nous ressert la vieille maxime Sarkozyste « travailler plus pour gagner plus » et une remise en cause possible des 35 heures.

**La CGT rappelle qu'elle a construit au fil des années avec les personnels des revendications qu'elle entend défendre jusqu'au bout :**

- **arrêt de toute fermeture de lits et de structures, réouverture de ce qui a fermé,**
- **augmentation des budgets de nos établissements, suppression de la T2A et de la taxe sur les salaires,**
- **plan massif de formation et de recrutements,**
- **revalorisation des salaires de 300 € et du point d'indice de 20%,**
- **organisation du travail autour de la semaine de 32 heures (travailler moins pour travailler tous), ....**

Le 16 juin, le 30 juin et le 14 juillet, la CGT a donc appelé tous les personnels et les usagers à se remobiliser pour reprendre la main sur ce que nous voulons vraiment pour le monde d'après.



## Et un rapport de plus pour enfoncer le clou

### Rapport CLARIS, une esquisse du monde d'après selon Macron ?

Plus le temps passe depuis le mea culpa de notre Président, plus ce qui se dessine commence à apparaître clairement.

Et ce n'est pas très reluisant !

Après avoir tenté de nous amadouer (déclaration d'amour aux soignants, promesses, médailles, primes, hommage le 14 juillet, ...), les prémices du monde d'après commencent à apparaître.

Le Ségur de la Santé est décrié pour son manque d'ambition et d'enveloppes financières affectées à des mesures concrètes pour nos salaires, pour les budgets des hôpitaux, ...

Les mots utilisés par les porte-parole du gouvernement commencent à changer : « il va falloir travailler davantage ! »

**Les actes sur le terrain parlent d'eux-mêmes avec les plans d'austérité qui se poursuivent (suppression de postes confirmées au CHRU de NANCY, fermeture de la permanence des soins la nuit en chirurgie au CH de Toul, fermeture de lits au CHS du Vinatier, fermeture du SAMU de la Nièvre, ...)**

**Et maintenant le rapport CLARIS sur la gouvernance des hôpitaux, remis au gouvernement.**

Que contient ce rapport ?

**Une grande partie est liée au lobbying médical qui aspire à prendre plus de place voire à diriger nos hôpitaux (est-ce vraiment une bonne idée ou un véritable tournant ?)**

**Ce rapport auquel participait un médecin du CH de Lunéville dessine les contours de ce que Macron/Veran vont nous concocter : renforcement des pouvoirs de la CME, binôme directeur-médecin à la tête de l'hôpital, délégation de gestion accrue au sein des pôles, organisation du travail en 12h, primes d'intéressement collectif, personnalité morale pour le Groupement Hospitalier de Territoire qui pourrait ainsi devenir employeur, autonomie accrue pour les Agences Régionales de Santé, suppression des Conférences Territoriales de Dialogue Social dans les GHT alors que c'est la seule instance où sont invités les représentants des personnels, ....)**

**En résumé, pas grand chose de ce que la CGT prône pour l'Hôpital Public de demain !**

D'où l'importance de continuer à lutter pour imposer nos réelles revendications !

D'où nos appels à mobilisations le 16 juin, le 30 juin et le 14 juillet !



**Pas de retour à l'anormal !!!**

*A l'heure où nous bouclons cette gazette, nous avons eu comme informations que le Ministre de la Santé en avait dit un peu plus le 24 juin sur le projet d'accord sur les rémunérations.*

*Il a été annoncé une enveloppe de 6 milliards d'euros pour l'hôpital public et les EHPAD publics, ... et quelques orientations de ce que le gouvernement pourrait retenir :*

- une bonification indiciaire (pour tous) et un complément salarial (infirmiers et AS)*
- une revalorisation qui ne serait effective que début 2021 avec effet rétroactif au 1er juillet 2020,*
- des négociations sur les grilles des 120 métiers de la fonction publique hospitalière, ...*

*Pour l'instant, encore un bel effet d'annonce comme pour la prime COVID .... !!!*

## Expérimentations dangereuses

*Comme à chaque crise, les employeurs débordent de créativité pour tenter de remettre en question certains acquis sociaux ou modèles d'organisation qu'ils jugent trop favorables aux salariés. Bien sûr, cela se fait progressivement et on explique aux agents que c'est d'abord provisoire avant de tenter par la suite de pérenniser, coûte que coûte. Bien évidemment, tout n'est pas à jeter mais la CGT reste vigilante pour éviter les dérives et les dangers pour la santé des travailleurs qui seront toujours les premières victimes ... !*

### Le travail en 12 heures

Pendant la période "de crise", la Direction a choisi de passer toutes les unités d'hospitalisation en 12 heures. Ce changement de rythme de travail avait pour vocation première de limiter les flux en service en temps d'épidémie. La CGT du CPN, comme les 2 autres organisations syndicales, n'a pas hésité à exiger un retour rapide aux cycles de travail en 7h36.

Bien sûr certains peuvent avoir eu l'impression que cette organisation de travail en 12h pourrait leur être bénéfique mais ne nous leurrons pas.

En premier lieu, car les roulements effectués répondaient à une situation particulière. En effet, la réalité de service était modifiée par le flux quasi inexistant des patients et par l'existence des réservistes pour pallier aux absences de personnel. **Installés sur du long terme, ces horaires peuvent légalement entraîner jusqu'à 60 heures de travail hebdomadaire. Cela permet également une réduction de la masse salariale car ces services ne font appel qu'à des remplacements internes (un personnel vient remplacer au pied levé son collègue).**

Par ailleurs, la mise en place du travail en 12h, sur un service de soin est dérogatoire et doit répondre à un cahier des charges tant au niveau de son étude par les instances que pour la surveillance médicale du personnel. **Des services ayant cette organisation de travail existent par ailleurs sur le CPN (UAUP, UHSA, ...) et libre à chacun d'y postuler.**

La santé des personnels est un véritable questionnement dans ce type d'organisation. En effet, **de nombreuses études existent et convergent toutes. Celles-ci montrent que le travail en 12h00 multiplie par 2,5 le risque de burn-out, et ce, en dépit de l'impression "d'avoir du temps libre". A ceci s'ajoute la fatigabilité des journées de travail. Il est prouvé qu'au delà de 8 heures consécutives, la concentration diminue**

**considérablement, augmentant ainsi le risque d'erreurs professionnelles mais également les risques d'accident de trajet lors du retour à domicile. Par ailleurs, la fatigabilité due au travail en 12 h ne peut convenir à tout le monde : les états de santé des uns et des autres ne sont pas toujours compatibles avec cette organisation.**

A tout ceci, s'ajoute une **perte horaire lors de vos arrêts "maladie" (car un congé maladie n'est valorisé que 7h00 et non pas 12h00) et il en va de même lors de vos jours de formation, congés "enfant malade"...** Vous perdez des heures sur votre balance horaire !

A l'échelle du CPN, **un questionnaire (pour le moins orienté) a été adressé au personnel.** Là encore méfiance : tout le monde n'y a pas répondu, bien au contraire ! De plus comme déjà précisé les 12 h instaurées dans les services ne correspondaient pas à la réalité du travail en 12 h ! Pour autant, **les réponses étaient sur une proportion de 50/50.**

Quant aux personnels ayant demandé une mise en place pérenne du travail en 12 h, **la plupart ont principalement exprimé "un ras-le-bol" de leur travail ou des difficultés avec le management pour expliquer leurs choix.** Ces arguments sont compréhensibles, mais ne vaudrait-il pas mieux demander de meilleures conditions de travail ??? Ne vaudrait-il pas mieux exiger d'autres pratiques managériales ??

**Pour toutes ces raisons la CGT s'est opposée et continuera de s'opposer à une généralisation du travail en 12 h.**

**La CGT préfère au contraire militer en faveur de la semaine de 32 h parce que le plus important aujourd'hui en cette période de crise, c'est de travailler moins pour travailler tous et pour travailler mieux !**





## Le télétravail, ses dangers, les risques de dérive ...

Entre 5 et 8 millions de salariés en France y ont eu recours pendant le confinement.

La CGT met en garde les salariés sur les dangers et les risques du télétravail.

Ce mode d'organisation a de prime abord tout pour plaire :

- s'imaginer travailler depuis son domicile et pouvoir gérer ainsi ses affaires personnelles et ses enfants,
- éviter les déplacements et les embouteillages pour se rendre sur son lieu de travail et ainsi gagner du temps,
- s'imaginer disposer d'une plus grande marge de manœuvre dans la réalisation de ses tâches professionnelles sans son responsable sur le dos, ...

Toutefois, derrière cette vitrine séduisante se cache une réalité toute autre.

### Un surcoût pour le télétravailleur

En effet, indépendamment du matériel informatique, téléphonique, internet et autres fournitures de bureau qui devraient être pris en charge intégralement par l'employeur (ce qui n'est pas toujours le cas), le télétravailleur se voit dans l'obligation de dédier une partie de son logement à sa tâche donc de disposer d'un logement plus grand qu'un travailleur sur site professionnel. Par ailleurs, le surcoût lié à l'électricité consommée à l'occasion du télétravail, ainsi que le chauffage ou la climatisation d'un logement occupé en permanence font du télétravail un mauvais choix économique pour le salarié.

### Des effets néfastes sur la santé

D'une part, l'isolement et la perte de liens sociaux et de l'esprit d'équipe est selon de nombreuses études un facteur majeur de Risques Psychosociaux.

De plus, le télétravailleur qui se retrouve seul à son domicile va également avoir tendance à « sauter » le repas de midi ou manger sur le pouce pour gagner du temps et espérer finir sa journée de travail plus tôt. Les conséquences pour la santé sont réelles car les risques de maladies cardiovasculaires, de diabète, d'obésité sont majorés avec cette malbouffe.

### Une pression XXL

Le télétravail s'accompagne souvent d'une surveillance accrue de la part de l'employeur due à un manque de confiance et une méfiance vis-à-vis du travail à la maison.

Ainsi, de plus en plus d'entreprises ont fait installer un logiciel nommé Hubstaff qui calcule le temps de travail effectif en enregistrant les mouvements de souris ... !

Au CPN, beaucoup de personnes en télétravail pendant la crise se sont vues dans l'obligation de remplir des tableaux justifiants précisément leur activité avec une appréciation de l'encadrement pour la valorisation du temps de travail dans Chronos.

La CGT a en effet été interpellée par de nombreux agents confrontés à un encadrement très tatillon sur la comptabilisation du temps de travail et a dû prendre contact avec le DRH pour y remédier.

Au final, le risque d'épuisement professionnel est bien réel ici encore car le droit à la déconnexion (en vigueur dans le code du travail depuis 2016) est bien difficile à respecter quand la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle est à ce point réduite.

### Un coût de hache dans l'égalité homme/ femme

Toutes les études montrent que le télétravail est davantage exercé par les femmes.

Ceci implique très souvent que ces dernières augmentent encore leur implication dans la vie du foyer en s'occupant davantage des tâches domestiques et de la gestion des enfants lorsqu'elles sont en situation de télétravail.

Le fait de pouvoir quitter son domicile pour aller travailler a été un facteur majeur de l'émancipation des femmes au 20<sup>ème</sup> siècle et le fait de les « confiner » à la maison peut être vécu comme un retour en arrière. Quid des violences conjugales ?

### Individualisme et isolement

L'employeur voit à travers le télétravail une occasion unique d'isoler ses salariés et ainsi pouvoir individualiser le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail,...

Le risque majeur selon la CGT réside dans le fait de perdre les liens sociaux et le collectif de travail donc la possibilité de revendiquer collectivement sur tel ou tel aspect de son activité professionnelle.

La tentation pour l'employeur de faire du télétravailleur un travailleur indépendant est grande et conduirait ce dernier à prendre le risque de tomber dans la précarité liée à ce statut si peu protecteur.

Au niveau national, patronat et syndicats ont ouvert le 5 juin des discussions sur le télétravail et promettent un diagnostic cet automne. La CGT y sera présente pour obtenir des garanties sur le maintien des droits, des bonnes conditions de travail et de rémunération.

## La CGT du CPN dans les mobilisations

**Le 14 février dernier**, la CGT appelait les professionnels à jeter symboliquement leurs blouses devant l'entrée de l'ARS Grand Est et à les abandonner, à l'image de l'hôpital public abandonné, lui, par notre ministre de la santé et nos tutelles !

Nous étions alors une cinquantaine ...

La délégation reçue par la Direction de l'ARS avait mis en avant les revendications des personnels dans notre département :

- abandon du plan de suppression de 600 postes et de fermeture de 175 lits sur le Chru de Nancy
- des moyens pour la psychiatrie publique au lieu de les donner aux cliniques privées comme celle qui doit ouvrir sur Toul ...
- un management plus humain et l'arrêt des pressions exercées contre nos militants,
- un plan d'urgence pour les EHPAD,
- une revalorisation des salaires et le retrait de la réforme des retraites qui supprime le départ anticipé au titre de la pénibilité, ...

Réponses de l'ARS à l'époque :

- On a bien conscience que nous sommes arrivés à une situation critique,
- On va débloquer 16 millions d'euros pour des petits investissements destinés à améliorer la sécurité, la qualité et les conditions de travail,
- Des réunions rapides avec la déléguée territoriale pour voir comment aider au mieux les établissements

Pour la CGT, le seul investissement qui prévaut, c'est de remettre des moyens humains dans les services de soins et de rouvrir des lits et des structures de proximité.

Signe d'impuissance et d'incompétence, la Ministre de la Santé, Agnès BUZYN, démissionnera dans la foulée pour être remplacée par Olivier VERAN.

### Une crise COVID plus tard ... Appel à mobilisation le 16 juin 2020



A cette occasion, la CGT du CPN s'est mobilisée dès 7h du matin devant notre établissement pour appeler les agents à venir manifester leur mécontentement par rapport à l'attribution de la prime COVID.

A 9h, nous étions une cinquantaine d'agents présents dans le hall de la Direction du CPN et avons obtenu un entretien avec notre nouvelle directrice. Malgré nos arguments, elle refusera de considérer que le terme réserviste est en fait de l'astreinte maquillée et donc du travail effectif.



A 13h, une délégation CGT était reçue à l'ARS, dont des élus du CPN. Il n'en résultera rien mis à part du mépris et une confirmation de la reprise des plans d'économie (CHRU Nancy, CH de Toul, virage vers l'ambulatoire...) **INADMISSIBLE !!!**

Prises de paroles et animation devant le siège de l'Agence Régionale de Santé Grand Est.



Puis à 14h nous étions présents devant l'ARS et dans les rues de Nancy pour manifester aux côtés de 2 000 personnes. Direction l'Hôpital Central de NANCY, symbole de la casse de l'hôpital public puisqu'une annonce a été faite par la presse de la suppression de 1 000 postes aux horizons de 2030 ... !

**Pas de retour à l'anormal !  
De l'argent pour nos hostos !  
Non à un monde d'après qui serait celui d'avant en pire !**

Tels étaient les slogans que l'on pouvait lire ou entendre dans la foule.

Toutes les photos et vidéos sur notre page Facebook.

## **Nouveaux appels à mobilisation pour le 30 juin et le 14 juillet**

***Les Unions Syndicales Départementales CGT Santé et Action Sociale 54, 57 et 88 appellent à un rassemblement devant le siège de l'Agence Régionale de Santé Grand Est, mardi 30 juin 2020 à partir de 14 heures.***

***Nos revendications ?***

***Augmentation des salaires, des embauches, une hausse de nos budgets, l'arrêt des suppressions de postes et des fermetures de lits !***

### **Dernière brève !!!**



#### **Le CPN a sa nouvelle directrice !**

Madame Olivia DESCHAMPS vient de prendre ses fonctions de directrice du CPN le 4 mai 2020, dans un contexte rarement vu au sein de la fonction publique hospitalière. C'est le moins qu'on puisse dire : le Centre National de Gestion avait en première intention nommé Monsieur ASTIER, directeur du CHS de Jury-les-Metz. Coup de théâtre lorsque nous apprendrons un jour plus tard que ce dernier démissionnait d'un poste auquel il avait pourtant candidaté depuis plusieurs mois !?

Mais peu importe, la succession de Monsieur BAROU est assurée en la personne de **Madame DESCHAMPS**, ancienne directrice de cabinet du CHRU de NANCY.

La CGT du CPN lui souhaite plein de courage pour remettre en ordre notre établissement. Elle qui a l'habitude de la rigueur du CHRU, elle risque de blêmir une paire de fois face à tous les manquements accumulés depuis tant d'années et dénoncés depuis aussi longtemps par notre syndicat.

Nous espérons que nous ne deviendrons cependant pas une annexe du CHRU tout comme le CH de PAM ou le CH de Lunéville et que notre nouvelle DG emploiera toute son énergie à affirmer à l'établissement pilote du GHT (CHRU de NANCY) et à l'ARS voire à notre ministère toute notre spécificité d'établissement de santé mentale.

**Nous espérons qu'elle ne fera pas comme ses prédécesseurs et que l'avis des personnels de terrain sera tout aussi important si ce n'est plus que celui des décideurs dans leur tour d'ivoire.**

**La CGT du CPN reste à sa disposition pour échanger avec elle, en étant force de proposition mais ce ne sera jamais dans la compromission.**

**BIENVENUE DANS LA MAISON CPN !**

## 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](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 60 889 visites et 158 623 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 566 abonnés !

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

***Cette autre page pourrait vous plaire :***

***@cgtsanteas54***