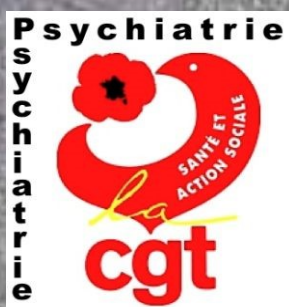


La GAZETTE de la CGT du CPN

N° 61 - MAI JUIN 2021

Nouvelle édition



National

Réformes en psy
Revalorisations Ségur
Le monde d'après ?

Local

Projet médico-soignant
Projet social
New management
Attractivité

Vos droits

Report CA non-pris
Disponibilité et retour
Accident de trajet

PAVÉ DE
BONNES
INTENTIONS

Actualités

04. Renouveau du management
05. Projet médico-soignant
06. Projet « social »
07. Une certaine constance dans le changement
08. La psy se réforme
09. Ségur : des gagnants et des perdants
10. Pour un établissement attractif
11. Priés de ne pas faire de bruit
12. Sous-traitance déculpabilisée
13. Formatage des esprits
14. La CGT mobilisée
15. La CGT mobilisée (suite)

Vos droits

17. Report des CA / retour de disponibilité
18. Accident de trajet / congé paternité / impôts

Coin des instances et réunions

19. CTE du 23 avril 2021
20. CME du 15 avril 2021
21. CME du 20 mai 2021
22. Réunion canicule du 4 mai 2021

Dernières brèves

23. Un bel été / développement durable

Et si le futur SLOGAN du Ministère était « Mon Hôpital, je l'aime, je le quitte », tant toute la politique de destruction perdue ?

Malgré les belles annonces Ségur, on continue de supprimer des lits, « d'optimiser » les postes de travail, c'est beau quand c'est écrit comme cela mais ça veut juste dire comment faire plus avec moins de moyens !

Et la culpabilisation des personnels se poursuit et s'amplifie. On ne nous donne pas les moyens de travailler en sécurité et on nous reproche ensuite les dysfonctionnements. Vous bénéficiez de restrictions médicales? Vous êtes un boulet pour vos collègues et l'encadrement se réserve le droit de ne pas en tenir compte ! Vous avez droit à 3 semaines de congé d'affilée l'été ? A cause de cela et faute de remplacements, on vous culpabilise sur la continuité des soins et on ne vous en accepte que 2 !!

Plus vous êtes consciencieux dans votre travail, plus vous souffrez de ne plus trouver du sens à ce qui vous est demandé. Et dans les bureaux de l'Administration ou au Ministère, on se questionne sur la pénurie de soignants ?

Il faut sûrement leur rappeler que les premières revendications des grèves et manifestations des 10 dernières années portaient sur une amélioration significative des conditions de travail et non sur la revalorisation des salaires.

Ne vous inquiétez pas, on nous a entendus : on nous a offert des miettes et encore pas pour tous ! Il ne manquerait plus que ça, qu'on soit équitable à l'hôpital public et que les administratifs, les ouvriers, les paramédicaux et médicaux soient au même niveau de traitement que le directoire !

Vous aurez des chocolats à Noël, une journée « bien-être au travail » avec atelier yoga, massage de pieds et acceptation de la misère des 364 autres jours...

En attendant, la santé privée ne s'est jamais aussi bien portée avec des conditions de travail inhumaines, mais pour les actionnaires c'est le pactole !

Bientôt, ce sera formidable pour eux, sans cette satanée santé publique pour tous. Que de milliards d'euros en plus dans la poche...!

Ensemble, engagez-vous dans la lutte aux cotés de la CGT pour retrouver l'Hôpital Public que l'on aime et que l'on souhaite pour demain.

Le secrétaire, Cédric ROUX

Jacques BRIMONT, Emmanuel FLACHAT, Cédric ROUX, Vanessa JUPPONT et Sylvain BELUCHE ont participé à la création de ce nouveau numéro.

N'hésitez pas, vous aussi à prendre votre stylo pour écrire un article ou à nous en suggérer un !
tél : 51-93 / fax : 51-92 / mail : cgt@cpn-laxou.com / Site internet : www.lacgtducpn.com

New management : un berceau de douces illusions ?

Le discours managérial a changé ! C'est un fait incontestable et incontesté. Que ce soit au plan national ou local, la forme change mais qu'en est-il réellement du fond ?

MACRON a semblé faire amende honorable et nous avons eu le Ségur de la Santé !

Au CPN, nous avons changé de Directeur mais aussi d'approche.

Depuis mai 2020, certains saluent le changement : la nouveauté, le rajeunissement, la proximité, l'écoute, Chacun y va de sa petite phrase pour prétendre que c'est bien mieux qu'avant !

Mais de quoi parle-t-on au juste ?

Le CPN se voit doté d'un nouveau poste de directeur de site, pour une plus grande proximité et un suivi accru des dossiers en attente (sic)

Les visites de services se sont multipliées avec leur cortège d'amabilités et de rondeurs propres aux nouveaux managers.

Même les organisations syndicales ont eu droit à ce petit jeu de « séduction » mais quel bilan porter après 1 an de ces nouvelles pratiques managériales ?

Des dossiers importants sont toujours au point mort malgré de nombreuses relances de la CGT. Tout au plus, les réponses restent évasives et renvoient à des groupes de travail aux échéances incertaines.

Clémenceau disait : « *En France quand on veut enterrer un problème, on crée une commission !* »

Au CPN, on écoute, on lit les mails des organisations syndicales et ensuite on propose à grand renfort de Doodle une multitude de groupes de travail insipides au cours desquels il faut rabâcher sans cesse les mêmes choses.

Pendant ce temps, sur le terrain, les équipes sont toujours en souffrance : perte de sens, manque de bras, surnuméraires, turn-over, ...

La perspective d'un réel changement reste floue ... et c'est inquiétant. Non, la CGT ne noircit pas le tableau. Elle tente de faire preuve de pragmatisme et de réalisme.

Tous les experts se sont accordés après le 1^{er} épisode de crise sanitaire du printemps 2020 pour dire que la technocratie dans nos établissements et au sein des ARS était un fléau qu'il fallait combattre.

Aujourd'hui, les diagnostics ont été posés, les propositions ont été formulées par les organisations syndicales (la CGT a fait plus que sa part dans ce domaine)



L'heure est donc à la prise de décisions concrètes et surtout à ce que la Direction abatte ses cartes.

Bas les masques, agissez concrètement plutôt que de « balader » les agents et leurs représentants dans de la réunionite aigüe !

Et nous verrons alors peut-être ce changement tant attendu ...

Un projet très orienté ...

Le 20 avril dernier, la Direction nous présentait un point d'étape sur l'élaboration du projet d'établissement et de son volet médico-soignant.

Une vingtaine de professionnels (sur les 50 attendus !) ont été auditionnés pour voir ce qui pourrait être amélioré sur le terrain.

Louable sur le papier, cette démarche fait écho au fameux management participatif introduit dans les dernières lois Santé et réaffirmé dans le Ségur de la Santé.

5 groupes de travail pilotés par Mme le Dr PICHENE, Mme VUKASSE et M. MANGEONJEAN vont donc plancher sur les idées exprimées lors de l'audit « terrain » et tenter de faire le lien avec les grands axes du Projet Régional de Santé, du Projet Territorial de Santé Mentale et du projet médical partagé du GHT.

C'est un peu confus pour vous ?

Ne vous inquiétez pas, vos collègues ont déjà bien dégrossi le travail et en plus, coïncidence, tout colle avec ce que souhaitent Direction et ARS !!! Morceaux choisis :

Groupe 1 : accès aux soins

- Augmenter les horaires d'ouvertures des CMP,
- Développer les téléconsultations,
- Intégrer les IPA, les case managers et les médiateurs de santé,
- Coopérer davantage avec le privé et le libéral, ...

Groupe 2 : situations inadéquates

- Analyser les DMS de plus de 45 jours,
- Développer le partenariat avec le médico-social,
- Développer les IPA (encore), ...

Groupe 3 : accompagnements sociaux et médico-sociaux

- Réaliser une cartographie avec ESPOIR 54 de toute l'offre territoriale,
- Orienter vers le médico-social les patients hospitalisés au long cours,
- Développer l'insertion par l'emploi, ...

Groupe 4 : accès aux soins somatiques

- Travailler sur une filière avec le CHRU de NANCY,
- Protocoliser avec le public et le privé pour les examens,
- Renforcer les liens avec les CPTS,
- Créer 6 à 8 lits de médecine au CPN (mais très controversé au sein de la communauté médicale donc peu de chances d'aboutir selon la Direction), ...

Groupe 5 : situations de crise

- Développer les partenariats avec les maisons de santé,
- Créer des places d'HJ au sein des unités d'hospitalisation,
- Développer les VAD, ...



Alors, pour l'instant, il ne s'agit certes que de pistes de travail et le document définitif ne sera présenté qu'aux instances de l'automne. Nous y reviendrons à ce moment. Pourtant, on peut déjà dégager quelques pistes qui mettent la puce à l'oreille et laisseraient à penser que la seule vision du futur projet d'établissement du CPN serait de renvoyer massivement hors de nos murs !?

A l'heure où le CPN souffre depuis des années d'un manque crucial de lits, que l'on a détruit des services complets, que le virage vers l'ambulatoire n'a pas tenu ses promesses, les recettes restent les mêmes sans aucune remise en cause : développement de l'ambulatoire, mise en œuvre de prises en charge « innovantes » et renvoi vers les partenaires extérieurs (libéraux et structures médico-sociales) déjà débordés.

EF

Paroles, paroles, paroles, ...

Il y a 7 ans, la Direction signait avec certaines organisations syndicales un projet social qu'elle n'aura jamais pris la peine de mettre en œuvre.

Ce n'était pas une surprise pour la CGT qui avait senti le coup venir ... !

Aujourd'hui, nouvelle Direction, nouvelle époque, nouveau projet social, nouvelles promesses !

Après plusieurs réunions de travail auxquelles la CGT a activement participé, la Direction a rédigé un bilan de la période passée : bilan accablant mais diagnostic partagé de l'absence d'avancées sur les dossiers 2014-2018.

Aux instances de juin 2021, la Direction du CPN a donc décidé de nous présenter une version simplifiée (pour ne pas dire simpliste) de ce qu'elle projetait comme projet social pour les 5 prochaines années (2021-2025)

Sans surprise, toujours rien de bien concret, de nombreux renvois à des groupes de travail (encore) et surtout un copié-collé de ce qui avait déjà été promis en 2014 notamment autour de la prévention des risques psychosociaux, de la politique sociale du CPN, de la formation pour les nouveaux professionnels, ...

On notera toutefois un rajout autour de la mise en œuvre d'une réelle convention de télétravail et sur la dématérialisation (sujets mis sur la table par la CGT depuis au moins 3 ans !)

La CGT en a assez de voir la Direction jouer la montre.

Elle a donc pris les devants pour mettre la Directrice face à ses responsabilités et aux nombreux manquements dans notre hôpital :

- **appel à l'INRS et à la CARSAT pour une reprise du travail d'accompagnement à la prévention des RPS (dont nous étions à l'initiative avec l'ancien médecin du travail, le Dr MISSEWARD) notamment autour de la cellule d'alerte des situations de souffrance et de harcèlement au travail (proposition CGT de 2012),**
- **prise de rendez-vous à l'ARS Grand Est, courriers et rencontre avec la Direction pour mettre en place un accord local d'attractivité et de fidélisation sur le CPN (logements de fonctions, bourses d'études à l'IFSI, prime d'embauche, ...)**

Alors, encore une fois, stop au blabla, il est grand temps d'agir.

**Avoir des projets ne veut rien dire,
c'est les concrétiser qui importe !!!**

Les propositions CGT ont été mises sur la table, il ne tient qu'à la Direction du CPN de se mettre sérieusement au travail ... ou de continuer à jouer le pourrissement.

Le monde d'avant est encore bien (trop) présent

On nous aurait mentis ?

C'était pourtant promis-juré, on arrêtaient de détruire l'Hôpital Public : le Président l'avait même dit à la télé, la larme à l'œil.

Et pourtant, **un an après, les annonces s'enchaînent** :

- la clinique privée de psychiatrie du Toulouais achève tranquillement de se construire,
- l'ARS a gentiment octroyé à CLINEA une autorisation d'implantation d'un Hôpital de Jour privé sur ESSEY-LES-NANCY,
- un projet surprise d'implanter un autre HJ privé sur Gentilly a même été annoncé par ELSAN (a priori, rejeté mais pour combien de temps ?),
- dans la Meuse, CLINEA s'associe avec le CH de Verdun pour monter un service de SSR public/privé en mutualisant personnels et locaux,
- le CHRU de NANCY a obtenu un accord ministériel de refinancement mais à condition de se séparer de 150 postes administratifs et ouvriers,
- les rapports de la Cour des Comptes plaident pour plus de mutualisation notamment en matière de ressources humaines,
- le décret autorisant les CME de GHT a été publié, ...

Est-ce cela défendre l'Hôpital Public ?

La CGT ne cache pas son inquiétude et dénonce un certain jeu de dupes.

Le 8 avril dernier, la CGT rencontrait le nouveau délégué territorial 54 de l'Agence Régionale de Santé.

Les informations qu'il nous a livrées sont édifiantes puisque selon lui, le CPN n'a jamais tenté la moindre contre-proposition aux appels à projet déposés jusqu'à présent par le secteur privé lucratif !

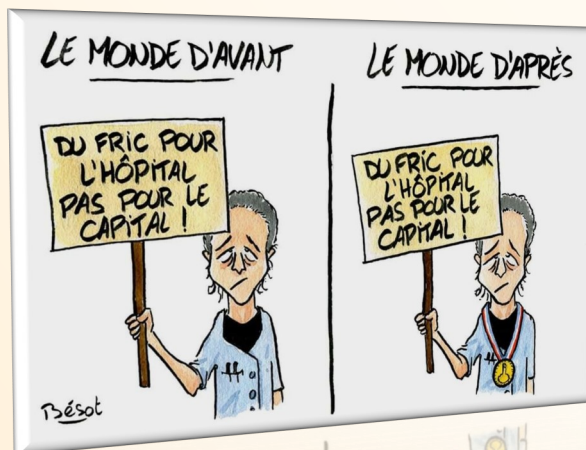
Etonnant ?

Pas tant que ça. Nous avons déjà eu droit au même jeu de ping-pong entre ARS et CPN au moment de l'annonce de l'ouverture d'une clinique privée de psychiatrie sur TOUL.

Interrogée il y a quelques semaines à ce sujet, notre directrice nous répondait qu'elle était une farouche partisane de l'Hôpital Public dans lequel elle avait jusqu'à présent toujours fait carrière. Ce n'est pas le cas du DT 54, ancien directeur de KORIAN et du groupe SOS ...

**Alors qui trompe qui ? Quels intérêts sont derrière ces orientations de la politique de santé sur notre territoire ? A chacun de se forger son opinion.
La lutte et la résistance, avec la CGT, sont plus que jamais nécessaires !**

EF



La psychiatrie se réforme

La psychiatrie, parent pauvre de la médecine, se trouve soudain cible de toutes les attentions :

- **Rapports sur les CMP,**
- **Réforme de la tarification de l'activité en psy,**
- **Assises de la santé mentale fin juin-début juillet,**
- **Réformes de l'isolement et de la contention, ...**

Pour autant, on est bien loin d'aller vers des améliorations bien au contraire.



Les rapports sur les CMP ?

L'IGAS et la Cour des Comptes préconisent de renvoyer les patients en 1^{ère} intention vers les médecins traitants qui prescriront (ou pas) Les CMP ne seraient plus des dispositifs de 1^{ère} ligne mais de 2^{ème} ligne.

La réforme de la tarification de l'activité en psy ?

Pour rappel, cette nouvelle tarification sera désormais établie sur la base suivante :

- Une dotation populationnelle (en fonction de la présence du privé, du libéral et des structures médico-sociales sur le secteur),
- Une dotation à la file active,
- Une dotation liée aux activités spécifiques,
- Une dotation relative à l'amélioration de la qualité des soins,
- Une dotation relative à la structuration de la recherche,
- Une dotation relative aux nouvelles activités,
- Une dotation sur la qualité du codage,
- Une dotation d'accompagnement à la transformation

En 2022, cette réforme commencera à s'appliquer sur la base des données d'activité 2019.

Les Assises de la Santé Mentale ?

Le bureau d'orientation est composé uniquement de médecins et associations d'usagers sans aucun représentants des personnels de terrain ni de leurs organisations syndicales. Cela donne le ton !

Tout comme le questionnaire en ligne diffusée par le Ministère de la Santé dont les questions, un brin dirigées, font la part belle aux pratiques innovantes et à la téléconsultation !!!

Les réformes de l'isolement et de la contention ?

Pour rappel, le 1^{er} texte paru l'année dernière avait été censuré par le Conseil Constitutionnel. Rebelote pour la nouvelle version du mois de mai.

Le gouvernement doit revoir sa copie avant la fin de l'année, notamment sur l'aspect contrôle par le juge. Pour l'instant, on continue sur la base suivante :

- Isolement 12h maxi renouvelable jusqu'à 48h (si l'état du patient le justifie)
- Contention 6 h maxi renouvelable maxi 24h

Des mesures financières pour accompagner les équipes, réaliser des investissements sont toujours en attente de ventilation par les ARS (le CPN devrait avoir 1 poste supplémentaire de financé pour l'Unité A)

Revalorisations Ségur : encore des perdants ?

Le 12 avril dernier, à grands renforts de communication et de matraquage dans les médias, le Ministre de la Santé faisait des annonces sur le volet 2 du Ségur.

Après le CTI, dont de nombreux collègues des établissements autonomes de la FPH mais aussi sociaux et médico-sociaux du privé non-lucratif attendent encore le versement, voici maintenant les revalorisations des grilles salariales mais pas pour tout le monde !

Ces revalorisations salariales, demandées de longue date par la CGT pour l'ensemble des professions, sont intéressantes **MAIS** :

Pourquoi le Ministère refuse-t-il l'augmentation du point d'indice, gelé depuis 12 ans, qui permettrait la progression des salaires pour toutes et tous ?

Pourquoi discriminer et exclure, la moitié des personnels de ces revalorisations de grilles ?

Les personnels techniques, administratifs, sociaux éducatifs, les psychologues, ... ne verront pas leurs grilles améliorées ! Les contractuels non plus n'auront rien !

Les graphiques que le Ministère fait circuler dans la presse annoncent des améliorations allant jusqu'à 600 euros en fin de carrière. Quelle tromperie !

En prenant en compte les modalités de changement des grilles, sans détailler leur évolution et ses conséquences, nombreux sont ceux qui n'en verront jamais la couleur !!

La CGT exige de connaître les données manquantes pour renseigner les agents le plus tôt possible.

La CGT exige un travail de fond sur les grilles salariales en prenant en compte les qualifications des personnels.

En attendant, le Ministère résume ainsi les choses : « +40 € en moyenne, allant de 23 € en moyenne pour les catégories C à 54 € en moyenne pour les catégories A de la FPH », au 1^{er} octobre 2021 (moment prévu pour le reclassement).

Suite au chantage du droit d'option en 2010, un droit au remords serait désormais envisagé. Il s'agit pour les professionnels ayant opté pour garder la reconnaissance de la pénibilité par la catégorie active de pouvoir modifier ce choix.

On peut craindre le pire, car avec les mesures parcours professionnels, carrières et rémunérations, les carrières ont été allongées. Ainsi, **il faudrait avoir plus de 20 ans de carrière restante dans le grade pour pouvoir dérouler les échelons jusqu'au bout de la grille salariale et toucher une revalorisation substantielle.**

Concernant le nouveau référentiel de formation des aides-soignants, il semblerait que le passage en catégorie B soit conditionné pour les diplômés d'avant 2022 à la validation d'une formation complémentaire.

Silence sur le maintien de la catégorie active.

Pour tous les personnels exclus, l'amertume et la déception sont immenses une fois de plus. *Pourtant, toutes ces données étaient connues au moment où le gouvernement a fait pression pour obtenir la signature de certaines organisations syndicales le 13 juillet 2020.*

Rien n'est encore perdu, avec la CGT, continuons à revendiquer pour TOUS !!!

EF



Attractivité et fidélisation des professionnels

Depuis des années, la CGT lutte sans relâche pour dénoncer la faiblesse des budgets, le manque d'effectifs, les salaires trop faibles, la dégradation des conditions de travail, les fermetures de lits et de structures, ...

Cette stratégie de casse de l'Hôpital Public était jusqu'alors accompagnée docilement par nos chefs d'établissement ! La crise sanitaire a mis en lumière la justesse de tout ce que nous combattons et obligé le gouvernement à mettre en place son **Ségur de la Santé apportant des réponses trop cosmétiques, partielles et discriminatoires pour certaines catégories professionnelles.**

Il est urgent d'aller plus loin car à la prochaine crise, l'Hôpital Public risque fort d'imploser ! Tout au long de l'année 2020. Il y a eu plus d'une centaine de démissions dans les établissements du GHT Sud Lorraine auxquelles il faut ajouter les reconversions professionnelles en cours, les arrêts pour dépression, les mobilités ou les ruptures conventionnelles empêchées (qui en disent long ...) Au CPN, c'est une quarantaine de démissions et au moins autant de dossiers de demandes de reconversion professionnelle !

Le 8 avril dernier, la CGT du CPN rencontrait le Délégué Territorial 54 de l'Agence Régionale de Santé.

Nos demandes :

Un accord d'attractivité signé entre l'ARS, les établissements du GHT Sud Lorraine et les syndicats permettant de mettre en place des primes à l'embauche, de verser un salaire aux étudiants IFSI contre un engagement à servir après leur diplôme, de proposer des logements de fonction,

Le 6 mai 2021, le DT 54 nous répondait réfléchir au niveau régional à certains dispositifs destinés à attirer les étudiants des cursus de santé vers l'Hôpital Public et nous renvoyait vers une négociation locale dans notre établissement.

Le 11 mai, la CGT du CPN a donc demandé à Madame la Directrice du CPN d'ouvrir rapidement un cycle de négociations.

Il y a urgence à arrêter l'hémorragie qui se profile : départs en retraite, démissions, reconversions, ... mais surtout à anticiper les dommages collatéraux que le CPN va immanquablement subir lors de l'ouverture de la clinique privée de psychiatrie du Toulous.

N'ayant reçu aucune réponse, la CGT a de nouveau interpellé la Directrice le 4 juin.

La CGT a obtenu comme informations que la Direction du CPN acceptait la mise en place d'un système de bourse d'études pour les étudiants en 3^{ème} année ainsi que la mise à disposition d'un logement (internat ou parc existant en cours de recensement)

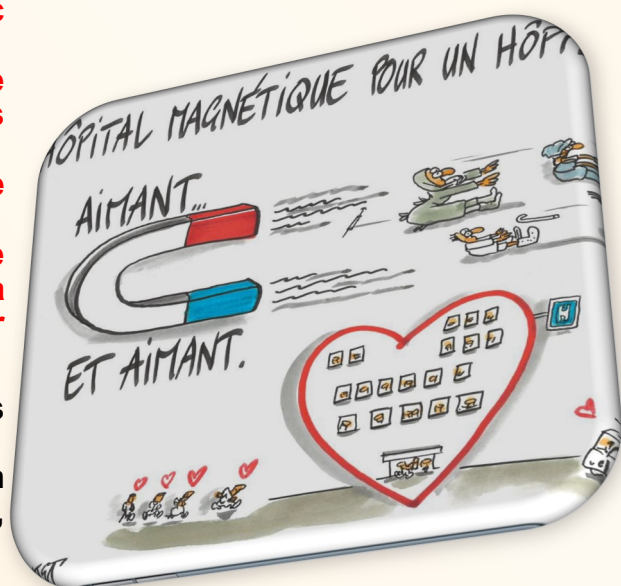
En termes d'attractivité, le logement pourrait être mis en avant dans les futures annonces d'emplois.

Ces dispositifs prendraient effet à la rentrée de septembre 2021.

Concernant le versement d'une prime (comme sur le CHR de Metz-Thionville ou sur l'AP-HP), la Direction campe encore malheureusement sur une position de refus.

Pour la CGT, le CPN doit user de tous les outils nécessaires pour rester attractif !

Un hôpital qui n'arrive plus à recruter est un hôpital condamné à fermer des lits, des services, ... et à terme, à mourir !



EF

Triste record dans l'échelle de la douleur

Félicitations à l'Unité A qui au 11/05/2021 avait déclaré pas moins de 71 Ennov dont 49 pour violences et surnuméraires. Belle souffrance, on peut saluer l'effort.

On remerciera notre Direction qui à la suite de cela s'est empressée de laisser pourrir la situation...

La CGT du CPN a pourtant alerté celle-ci (ainsi que l'ARS, l'Inspection du travail, ...), exercé un Droit d'Alerte pour Danger Grave et Imminent, réalisé une enquête CHSCT auprès des personnels et émis des préconisations signées par 4 Directeurs prévoyant notamment l'augmentation d'un personnel à chaque poste.

Malgré cela, la Direction et notamment celle des soins refusent de les appliquer.

On nous refuse également un comité de suivi des préconisations signées conjointement.

Du coup, doit-on la féliciter de cette gestion qui entraîne fuite de personnel, accidents de travail, arrêts-maladie, ... ?



Dans sa grande bienveillance, la Direction a une solution toute trouvée : les 12 heures avec la « promesse » que ceci entrainera une augmentation des effectifs.

Pour la CGT, les 12h servent à diminuer les effectifs de 10% pour faire tourner un service, engendrent fatigue, cancers et autres désagréments. De nombreuses études scientifiques et des alertes de médecins du travail le démontrent.

Si les personnels ne supportent plus leurs conditions de travail en 7h36, qu'est-ce que ce sera en 12h ? Quelle sera leur vigilance au bout de 10h de travail ?

Demandez aux collègues soignants du CHRU de NANCY les conséquences d'avoir généralisé le travail en 12 h ! N'est-ce pas pour cela qu'ils ont plus de 100 postes non pourvus suite à des départs de personnels, que le turn-over dans les équipes a augmenté considérablement, ... ? N'est-ce pas comme cela qu'ils ont perdu tous leurs RTT et qu'ils le regrettent aujourd'hui ?

Des études sérieuses contre-indiquent le travail en 12h, c'est pourquoi jusqu'à il y a peu de temps, cette organisation était encore réservée à des services bien particuliers (Urgences, Réanimation, ...)

L'expérience des 12h l'année dernière durant le confinement, n'est pas représentative car elle a été effectuée avec des services à demi remplis...

**La CGT a toujours lutté et luttera encore contre le travail en 12 h...
Elle ne lâchera sur ce dossier qu'elle défend depuis des années.**

**La CGT porte d'autres propositions :
des embauches et une nouvelle réduction du temps de travail (les 32 heures
ou la semaine de 4 jours !)**

Aux petits soins avec les femmes de ménage ...

La CGT du CPN a été alertée dernièrement par son homologue de la propreté sur des faits graves (agressions verbales, physiques et sexuelles) à l'encontre de personnels ELIOR sur notre site. Trop c'est trop !



Après un droit d'alerte de la CGT, après la diffusion d'un article dans l'Est Républicain (édition du 7 mai 2021), une enquête CHSCT et une réunion tripartite (CGT, Direction CPN et Direction ELIOR) ont enfin pu avoir lieu sur ce risque bien connu ...

Petit résumé de l'enquête et des mesures prises :

Il a d'abord été constaté que les règles élémentaires de protection signées par notre ancien directeur lors du renouvellement du marché ne sont pas respectées au CPN. A savoir : l'agent Elior doit toujours être à distance visuelle ou sonore d'un soignant.

Pire que cela, l'organisation des soins en mode dégradé rend impossible cela, même avec la meilleure volonté du monde.

Solution retenue : il sera attribué un DATI pour chaque personnel ELIOR. Ceci est bien pauvre lorsque l'on sait que les personnes agressées étaient déjà pour la plupart en possession de ce dispositif !!! **L'agent ELIOR devra aussi se présenter au bureau infirmier lors de son entrée dans le service.**

La CGT a souligné une nouvelle fois que ces personnels ne reçoivent aucune formation pour travailler dans notre milieu spécifique, ce qui augmente les risques d'accident et laisse place aux préjugés qui peuvent entraîner de la peur.

Solution mise en place à l'époque de la signature du marché : une vidéo de 5 minutes résumant lavage de main, respect des protocoles de dilution, des gestes barrière et de faire attention de ne pas laisser son chariot seul pour éviter qu'un patient ingère un produit !!! Notoirement insuffisant !

Etrangement, suite à l'alerte CHSCT et l'article de presse, les formations SST et incendie sont accélérées chez ELIOR.

La CGT demande que ces personnels puissent bénéficier d'une formation OMEGA « version light ».

Réponse décomplexée de la Direction d'ELIOR : « mais ça va nous coûter combien ? » Hé oui, dans le monde d'après, une journée de formation c'est des millions en moins pour les actionnaires.

Une réelle formation au travail en milieu psy serait à l'étude....

Nous constatons également un manque d'intégration de ces personnes avec nos équipes. Pour les plus anciens, les ASH faisaient à l'époque partie de l'équipe et faisaient remonter de l'information. On se connaissait (vie pro et familiale...)

Aujourd'hui, les professionnels ELIOR changent très souvent, courent partout, effectuent des remplacements et leur employeur leur demande ... de surtout bien dire bonjour à l'équipe soignante à leur arrivée !?

Qu'il est beau notre hôpital qui prend en charge les souffrances psychiques ! Exemple avec ses soignants et ses partenaires ! Le cœur sur la main !

Pour rappel, la CGT demande depuis de nombreuses années, une ré-internalisation de la prestation ménage. Embaucher des ASH sous statut de fonctionnaire, cela coûterait moins cher, améliorerait grandement la qualité de la prestation et les conditions de travail de ces personnels. La Direction, il y a 3 ans, nous avait accordé une étude sur l'UHSA. Elle concluait que reprendre des ASH coûterait plus cher de 10 000 euros (mais avec des ASH qui faisaient les 3 huit et avec le double de personnel en poste !!!)

La CGT dénonce cet esclavagisme moderne mis en œuvre par ces grandes entreprises qui exigent des ratios inhumains de l'ordre de 300m² par heure et n'hésitent pas à demander des sommes astronomiques (au CPN, 3,5 millions d'euros par an !)

La Direction du CPN va-t-elle longtemps continuer à cautionner cela ?

CR

Formatage pour rentrer dans le rang ?

SUPERVISION : résilience et obéissance

Depuis des années, la supervision d'équipe soignante est présentée comme une démarche d'enrichissement intellectuelle, de réflexion sur l'organisation de travail et les prises en charge.

La vocation première est la neutralité de l'intervenant et la neutralité des débats.

Comme dans tout système, il y a parfois des failles ...

Elles peuvent être intentionnelles et devenir une aide voire une arme pour faire entrer dans le crâne des participants les nouvelles doctrines managériales et même certaines évolutions des pratiques professionnelles.

En effet, la supervision au CPN revêt parfois une tenue particulière : celle de la résilience pour faire adhérer les participants de ces grandes messes intellectuelles aux nouvelles dynamiques managériales.

La méthode est habile. Faire croire en l'indépendance d'un intervenant extérieur (pourtant rémunéré par l'institution) pour manager « à distance » une équipe et ainsi lui faire accepter les nouvelles dynamiques de soins du service.

La supervision se transforme alors en thérapie ACT, thérapie d'acceptation qui ne laisse pas de place à la résistance au changement et permet l'inhibition de la pensée. C'est une forme d'endoctrinement en douceur pour aboutir à l'asservissement de l'individu ou d'un groupe d'individus.

La vertu première de la supervision est alors phagocytée par la médiocrité intellectuelle de certains qui pensent réussir par ce biais à annihiler toute réflexion alternative ou tout esprit critique.

Là où elle devrait permettre des débats hautement constructifs, elle stérilise toute tentative de d'enrichissement intellectuel.

C'est dans l'air du temps, quoi de plus aisé pour une institution, un Etat, que de contenir l'esprit critique pour gérer une population ?

La dictature intellectuelle fait le lit de la pensée unique, restrictive, autoritaire, nauséabonde aux relents fascistes. Malheureusement, elle se diffuse dans les institutions de notre République avec l'aide de soldats plus enclins à offrir leurs services à cette politique.

L'intelligence et l'éveil des consciences demeurent les meilleures armes.

La CGT dénonce les dérives au CPN autour de cet outil de supervision qui aura réussi à être progressivement perverti et détourné de son objectif initial.



JB

LA CGT DU CPN DANS LES MOBILISATIONS

La CGT du CPN, avec l'Union Syndicale Départementale CGT Santé Action Sociale 54, était présente aux côtés des personnels en lutte. Elle a notamment participé aux journées de mobilisation des sages-femmes de Majorelle, des agents du CHRU de NANCY, des psychologues, ... Manque de moyens, discriminations, reconnaissance, salaires, manque de personnels : tous solidaires et en lutte !!!



Grève illimitée à la Polyclinique Majorelle

La CGT du CPN et l'USD Santé et Action Sociale 54 ont épaulé les sages-femmes et les auxiliaires de puériculture de la Polyclinique Majorelle qui sont entrées en grève le 20 mai 2021 contre la politique du groupe ELSAN

Au bout de 8 jours de lutte, elles ont pu obtenir un effectif minimum de fonctionnement consolidé et des primes pouvant atteindre 350 € par mois en fonction de l'ancienneté et du poste occupé.

Grève du 8 juin 2021 à l'initiative de la CGT et de la CFDT du CHRU de NANCY



700 personnes ont manifesté dans la Cour d'Honneur de l'Hôpital Central puis dans les rues de NANCY pour crier leur refus du projet du Directeur du CHRU de NANCY de supprimer 14 RTT aux personnels des fonctions support (administratifs, logistiques, brancardiers, ...)
La raison invoquée : financer des postes soignants !



LA CGT DU CPN DANS LES MOBILISATIONS (suite)

Grève des psychologues le 10 juin 2021



La CGT du CPN et l'USD Santé et Action Sociale 54 ont participé à la mobilisation des psychologues sur NANCY en lutte pour :

- Le libre accès direct aux psychologues pour tou.te.s, sans prescription médicale,
- Le doublement des psychologues dans le service public (CMP, CMPP...)
- La prise en charge des consultations des psychologues libéraux par la Sécurité Sociale sans reste à charge et à un tarif décent à la hauteur du niveau d'étude des psychologues,
- Le libre choix des références théoriques et des méthodes de soins comme le prévoit le statut du psychologue,
- Une réelle consultation des syndicats représentatifs par le gouvernement, ...

Une camarade de la CGT du CPN a pu faire partie de la délégation reçue pour déposer les revendications à la Direction de l'ARS

**ÇA VA EXPLOSER !
DONNEZ-NOUS LES MOYENS**



Appel à la grève du 15 juin 2021 dans la santé et l'action sociale

Mobilisation prévue devant l'ARS Grand Est à l'appel des USD54 - 55 et 88.

Travailleurs sociaux et personnels de santé, côte à côte, pour revendiquer des revalorisations de salaires, des embauches, l'augmentation du nombre d'élèves dans les instituts de formation, une hausse de nos budgets d'établissements, l'ouverture de lits et de places ainsi que la création de structures nouvelles pour accueillir les usagers sur nos territoires.

*Plus d'infos sur nos pages Facebook
@cgtcpnlaxou
@cgtsanteas54*

TU VEUX :

FAIRE VALOIR TES DROITS

PRÉSERVER L'EMPLOI

UN MEILLEUR SALAIRE

GARANTIR TON AVENIR

LUTTER CONTRE

LES DISCRIMINATIONS

ÊTRE ENTENDU

SYNDIQUE-TOI !



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

Report des congés annuels non pris



L'article 4 al. 1^{er} du décret n° 2002-8 qui précise que « le congé dû pour une année de service accompli ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle », un agent qui reprend ses fonctions après un congé pour raisons de santé et qui de ce fait n'a pu bénéficier de la totalité de ses CA, a droit à leur report sur l'année N+1.

Les modalités de ce report ont été précisées par le Conseil d'Etat dans un avis du 26 avril 2017 comme suit :

- **le nombre maximal de CA pouvant être reporté est de 20 jours** (et non de 25). Cette limite de 20 jours résulte du droit européen qui exige que soit garanti à chaque travailleur le bénéfice de 4 semaines de congés payés ;
- l'agent bénéficie du **report pendant 15 mois à compter du terme de l'année au cours de laquelle il a acquis ses congés.**

Pour les fonctionnaires (ayant-droit ou retraite) :

Si l'article 4 du décret n° 2002-8 pose le **principe de l'interdiction du paiement des congés annuels non pris, il existe cependant 2 dérogations**

- en cas de décès de l'agent ;
- en cas de départ en retraite d'un agent qui en raison d'un congé pour raisons de santé n'a pu, par principe, bénéficier de l'ensemble de ses congés annuels avant la date de son départ en retraite.

Sur cette base, lorsqu'un agent cesse définitivement son activité sans avoir pu bénéficier de l'ensemble de son droit à congés annuels avant sa cessation définitive d'activité, il a droit à l'indemnisation des dits congés annuels qu'il n'a pas pu prendre (sur l'année N-1 voire N-2 et dans la limite de 20 jours) en raison de son état de santé (idem pour ses ayants droit en cas de décès de l'agent).

Pour les agents contractuels de droit public (et seulement dans le cas où l'agent n'a pas pu poser ses congés « du fait de l'administration ») :

Une indemnité compensatrice de congés annuels est prévue et est égale « *au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris* ».

Disponibilité et réintégration de l'agent

Pour convenances personnelles, vous pouvez demander une disponibilité pour 5 ans maximum, renouvelables dans la limite de 10 ans pour toute la carrière à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois, au plus tard à la fin d'une période de 5 ans.

Si vous demandez une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise de 2 ans, la durée de votre disponibilité pour convenances personnelles est limitée à 3 ans. Vous pouvez demander le renouvellement de votre disponibilité pour convenances personnelles au-delà de ces 5 ans à condition de réintégrer la fonction publique au moins 18 mois.

A noter : les périodes de disponibilité pour convenances personnelles accordées avant le 29 mars 2019 ne sont pas prises en compte dans le calcul des 5 ans à la fin desquels le fonctionnaire doit réintégrer la fonction publique pendant au moins 18 mois.

Accident de trajet ?



Arrêt N°430112 du Conseil d'État du 12 février 2021 :

Au sujet de la reconnaissance d'un accident de trajet d'un agent de la fonction publique, **pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail, il faut que le trajet du domicile au lieu de destination ait commencé. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur de son domicile ou de sa propriété.**

Allongement du congé paternité

Le décret du 10 mai 2021 est venu officialiser ce que nous vous annonçons dans une précédente gazette.

À compter du 1^{er} juillet 2021, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est porté à **25 jours calendaires** (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple), auquel s'ajoute le congé de naissance de 3 jours pris en application de l'article L.3142-1 du Code du travail, **soit une durée totale de 28 jours** (ou 35 jours en cas de naissance multiple).

Le congé de paternité sera désormais composé de deux périodes :

- Une période obligatoire composé de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, **soit un total de 7 jours** obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant.
- Une période de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissance multiple).

Il doit être obligatoirement pris dans les 6 mois de la naissance de l'enfant.

Abonnement presse et crédit d'impôt

Vous pouvez bénéficier d'un crédit d'impôt à l'occasion de votre **1er abonnement à un titre de presse, d'information politique ou générale, en version papier ou numérique.**

Cet abonnement doit être souscrit **entre le 9 mai 2021 et le 31 décembre 2022**, pour une durée de **12 mois minimum.**

En revanche, le bénéfice du crédit d'impôt ne s'applique pas lors de l'abonnement à un **kiosque numérique**, regroupant plusieurs services de presse en ligne, si certains des journaux ou périodiques proposés n'offrent pas d'information politique ou générale.

Le crédit d'impôt pour l'abonnement à un titre de presse est égal à **30 % des dépenses engagées dans le cadre de votre abonnement.**

Vous pouvez bénéficier du crédit d'impôt, quel que soit le montant de vos ressources.

Toutefois, **le crédit d'impôt ne peut être accordé qu'une seule fois, pour un même foyer fiscal, et ce jusqu'au 31 décembre 2022.**

Nos comptes-rendus

Vous pouvez retrouver l'intégralité des comptes-rendus des groupes de travail, 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.

Comité Technique d'Établissement du 23 avril 2021**A l'ordre du jour : Entretien évaluation 2021**

Pour rappel, la CGT avait demandé lors du dernier CTE, qu'au vu du peu d'avancement sur le dossier « entretien professionnel » et « prime de fin d'année », la Direction s'engage à appliquer pour cette année « une année blanche ».

Les entretiens débuteront le 3 mai

Après débats en CTE, la CGT du CPN a donc obtenu :

- Le maintien du dispositif d'évaluation comme les années précédentes
- Qu'il n'y ait pas de notation chiffrée cette année
- Le maintien de la Prime telle que nous la connaissons.
- L'obligation pour l'évaluateur de transmettre l'intégralité du compte rendu d'entretien à la DRH (rien ne doit rester au service)



D'autre part, des réunions de travail sont prévues à l'automne afin de définir les nouvelles modalités de l'entretien annuel et du calcul de la future prime au « mérite ». Nous ne manquerons pas de vous informer de l'avancée du dossier. La CGT du CPN restera vigilante sur ce que la Direction envisage de mettre en place et nous continuerons à défendre la mise en place d'un réel 13ème mois pour l'ensemble des salariés.

Commission Médicale d'Établissement du 15 avril 2021**Nouveau dispositif sur le Lunévillois : Consultation Souffrance au Travail**

Les retours sont très satisfaisants.

La Cgt propose à ce que le Dr DUGNY ouvre ses soins aux personnels du CPN !

Bilan Sanguin et RMM

S'en suit une énormité : les BS ne sont pas toujours suivis, faute à l'informatique qui ne fait pas d'alerte (sms ou mail) ni de retour précis. Sur un même bilan, suivant ce qui est demandé, certaines recherches arrivent au compte goutte et il faut vérifier plusieurs fois la même demande !?

Souci de plus pour ce qui est prescrit le weekend, qui vérifie les résultats urgents ?

Un débat engagé est lancé, le bon sens et la responsabilité médicale sont-ils suffisants ? Certains trouvent cela insécure et souhaitent un contrat avec les labos pour être alertés en cas de résultats anormaux.

De plus, ce n'est pas la même procédure suivant le labo, Cariatides est une calamité pour suivre les résultats, sans parler du suivi des isollements avec la mise en place de l'Article 84 de la loi de financement de la sécu...

On apprend également que nous sommes tellement bons en informatique que Apicrypt ne fonctionne pas bien avec l'extérieur (courriers de sortie vers médecins de ville, résultats...).

Le débat se finit sur une logique : chaque prescripteur est responsable de ses prescriptions. Point suivant !

CME du 15 avril 2021 (suite)Présentation du Projet des Usagers

Que de belles choses : « Promouvoir le Droit et Liberté des Usagers » ; « Reconnaître la place et la Parole » ; « Parcours de Soins sans Rupture » ; « Isolement et Contention »

Bientôt des groupes de travail qui ont toujours révolutionné nos pratiques et nos prises en charge vont se mettre en place !!! Attention c'est un objectif à 4 ans. Alors patience !

Un professeur visionnaire amènera un point de vue hautement novateur : pour ce qui est de l'Isolement et de la Contention, il faudrait plus de soignants/des renforts avec l'ouverture des chambres d'apaisements.

La CGT l'invite chaleureusement à prendre une carte syndicale !

Il sera heureux d'apprendre que l'ARS dans sa grande générosité devrait nous octroyer un ETP d'IDE pour palier à l'article 84 !!!!

Formation Promotion à la santé Mentale

Il faut développer une posture favorable au patient et au famille !

C'est donc ça travailler avec de l'humain, que c'est beau, vivement la pratique.

Attention pas d'emballer c'est juste pour les cadres et les IDE : 1 jour en 2018 et 2 jours en 2020.

Bientôt des groupes de parole avec les parents seront développés partout.

Le Directeur des Soins nous apprend **le retour des pairs aidants** : d'anciens patients viendront faire le médiateur de santé en service.

CR

CME du 20 mai 2021Le GHT de toutes les peurs

Attention, ça y est, ça tremble pour nos médecins persuadés jusque là d'être épargnés par les ravages du GHT.

Une Commission Médicale de Groupement se met en place et couvrira tout les projets et avis de l'ensemble des établissements du GHT !!!

Toute la politique RH médicale en découlera !!! Le président de la CMG coordonnera également toute la DPC (formations) !!! Horreur, malheur !!!, En plus, la psy serait presque écartée de cette instance ou en tout cas sous représentée ...

La possibilité de fusion de toutes les CME est dans les tuyaux. **La CMG serait composée à 70% par les médecins de l'établissement support !!!!**

C'est le retour annoncé d'une psychiatrie qui redeviendra le parent pauvre de la médecine.

Les craintes se portent sur les créations de postes qui devront passer par cette Commission, sachant que dans le passé, l'ARS imposait un quota à ne pas dépasser au GHT !

Que d'inquiétude, **heureusement notre CME va tenter de négocier une sous commission psy** (On leur souhaite de tout cœur)

Seulement ce n'est pas simple car il y a déjà l'article 84 (réforme isolement/contention) à mettre en place et la certification, heureusement, le CPN n'est pas prêt et demande un report de celle-ci, quant à l'article 84, c'est la justice qui n'est pas prête.

Espérons que la chance ne change pas de camp...

Notre Directrice se veut très positive sur l'avenir avec une délégation pour la gestion des filières spécifiques comme la psy. Il n'y aurait, selon elle, pas de concurrence entre les filières.

Il faudrait donc faire confiance à notre équipe de Direction qui est composée en quasi intégralité de transfuges de l'établissement Pilote (CHRU) ... ?

CME du 20 mai 2021 (suite)**DxCare pour la psychiatrie**

Lors de la mise en place de Cariatides, la CGT du CPN avait mis en garde notre Directeur sur ce choix surprenant alors que le ministère souhaitant un dossier unique du patient.

Bilan : Cariatides n'a jamais donné satisfaction, le paramétrage est totalement inadapté et le groupe n'a jamais effectué les corrections demandées il y a 3 ans (pourtant sur une version évolutive !!!)

L'option de prendre DxCare (même logiciel que le CHRU) est donc à l'étude suite à une présentation de son utilisation par des Psy sur Etampes qui eux en sont très satisfaits.

Numéro de tél Unique

Notre Président pour la journée nationale de prévention du Suicide, le 10/09/2021, veut présenter en grande pompe sa merveille de résolution du problème : un numéro de téléphone unique !

Formidable ! Pour gérer cela 3 Centres d'écoute 24h/24 et 8 centres de jour sont prévus ! Et quelle chance puisque début mai, le CPN apprend qu'il doit mettre en place un centre de jour sur Nancy !!!

Pour les amoureux du téléphone, foncez en plus c'est **en 12h (9h-21h) 7j/7**

Il est donc recherché 1 psychiatre qui fera de la supervision d'équipe et sera coordinateur Grand Est (possibilité 2 mi temps) ; 6 IDE ou Psychologues, 1 mi temps ASE, un mi temps chargé de projet et un mi temps de cadre de santé.

En cadeau : vous bénéficierez d'un siège confortable d'une valeur de 600 euros !

Avis aux amateurs de stress qui aiment la sédentarité.

Vous l'avez rêvé ? Le Directeur des Soins l'a fait, ça y est c'est l'arrivée des IPA

Après avoir misé et perdu beaucoup d'argent en formation sur les case-managers. Il se lance tête baissée sur les Infirmiers en Pratique Avancées. Nous sommes le premier établissement dans le Grand Est en Psy à en avoir !!!

Suite à une étude sur pas moins de 250 personnes (Enorme sur un établissement de 1 500 médicaux et paramédicaux), vous avez besoin d'aide :

- dans la coordination entre : médecin/IDE, Pôle, Structure, Partenaire extérieur et les aidants (famille),
- l'évaluation des situations complexes,
- l'expertise clinique,
- le leadership

Alors, roulement de tambour pour régler tous vos problèmes : 4 IPA arrivent en juillet, +2 l'année prochaine et +2 dans 2 ans !!!

Le médecin choisira quel patient sera délégué à l'IPA qui fera des observations médicales et si le médecin l'accorde, l'IPA pourra prescrire et modifier le traitement.

Ce dernier point interroge sur les responsabilités si incidents (faute de l'IPA ou du médecin ?) Ce n'est pas clair.

Ceci se fera sur de la transformation de postes : en d'autres termes, on ne renforce pas les équipes, on retire des IDE pour des IPA qui soulagerons a minima la fuite médicale... Du moins c'est le concept sur le papier !

Et attention, les Cadres de Santé n'auront pas d'autorité hiérarchique sur eux...



Aucune inquiétude tout est sous contrôle, la multiplication des strates n'amplifie en rien le mal-être des professionnels !

Une poudrière ???

CR

Avancées groupes de travail

La CGT participe à certains groupes de travail avec la Direction et rend régulièrement compte aux agents de ce qui s'y passe.

Quelques informations à retenir :

Chaleur au CPN : la CGT ne lâche pas

Depuis 2015, la Direction du CPN invite les organisations syndicales une fois par an à une réunion « canicule ».

Au vu des difficultés à faire entendre nos revendications et à avancer vraiment sur ce dossier, la CGT estime que cette démarche semble s'inscrire davantage dans la quête d'une image de bon élève auprès de l'ARS que dans une réelle volonté de mettre en place les actions correctrices qui s'imposent. Toutefois et comme à son habitude, la CGT du CPN ne lâche pas et persiste à interpeller régulièrement la Direction et l'ARS sur ce type de dossier au point mort.



Le 4 mai dernier, la traditionnelle réunion canicule annuelle va peut-être enfin aboutir à un début de prise de conscience et de prise en compte de nos revendications.

Longtemps, la CGT a milité pour **une mise à disposition sans réserve des brumisateurs** pour les salariés confrontés à des chaleurs insoutenables dans certains services ; c'est désormais une **chose acquise depuis l'été 2020 via une commande auprès des magasins généraux**.

A présent la Direction propose une « fiche réflexe » rappelant à chacun les recommandations à mettre en œuvre et les possibilités qui s'offrent à chacun dès lors qu'un épisode de forte chaleur survient.

La CGT obtient que le bon sens prime dans la mise en place de ces mesures. Les mesures d'alerte canicule par Météo France ne sont pas les seuls indicateurs pour mettre en place ou lever les dispositifs de protection.

La question de l'obligation de porter la tenue de travail, et notamment des blouses à manches longues et d'un tissu particulièrement chaud a également été abordée. A présent, il sera possible de se séparer de celle-ci dès lors que l'agent ne réalise pas un geste technique nécessitant des règles d'hygiène stricte lors d'une période de fortes chaleurs. Cette possibilité serait laissée à l'appréciation de l'agent.

La CGT du CPN est intervenue comme elle le fait depuis plus de 2 ans pour exiger que les horaires de travail puissent enfin être aménagés partout où cela est possible et que le recours au télétravail soit enfin mis en place dans ce cadre.

La CGT précise qu'il n'est pas entendable que cette organisation soit mise en place au bon vouloir de l'encadrement de proximité et rappelle la responsabilité de la Directrice sur la santé et la sécurité des agents du CPN. La Direction qui s'était contentée d'une vague phrase « Aménager les horaires des agents au regard de l'activité » accède à notre demande de travailler plus précisément au sein de chaque service pour proposer une organisation de travail en mode dégradé.

La CGT du CPN reste mobilisée tout l'été et se tient à disposition des agents sur ce dossier « brûlant ».

VJ et SB

Une révolution en marche ?

On y est, nos médecins se mobilisent pour la bonne cause !

Ils ne sont pas moins de **15 psychiatres à signer une demande officielle** pour obtenir :

- plus de moyens humains dans les hôpitaux ? NON
- la réouverture de lits pour desserrer l'étau et améliorer les prises en charge ? NON
- une revalorisation des salaires des personnels ? encore NON

Ils revendiquent plus de tables de pique nique aux abords des unités et près du self pour que les personnels de jour puissent déjeuner à l'extérieur et retrouvent de la convivialité !!!



Mais attention, bien évidemment dans le respect de la distanciation sociale, ceci permettrait aux professionnels de minimiser la transmission du virus au moment des repas. Autant dire qu'avec des tables classiques, ce sera 2 agents par table... Il va falloir s'équiper ! C'est dommage de ne pas aller au bout et de préciser qu'elles soient placées à l'ombre en cas de forte chaleur ou équipées de parasol afin d'éviter l'insolation.

Solution plus économique et tout aussi bucolique qu'on pourrait leur conseiller : s'équiper d'une couverture à placer sur un coin d'herbe de son choix et y déjeuner en toute convivialité avec le chant des oiseaux...

Et vive la révolution !!!

CR

Des tables de pique-nique mais pas de personnels cet été ?

Au CPN, cela commence à devenir la règle chaque été.

Interrogée par la CGT lors de la réunion du 4 juin 2021, la Direction nous répondra connaître les plus grandes difficultés pour recruter.

Sur 50 mensualités de remplacement demandées, le CPN n'aura pu en honorer que 25 !

La CGT avait déjà commencé à alerter il y a plusieurs semaines devant la multiplication d'appels de collègues nous prévenant que l'encadrement ne leur accordait que 2 semaines maxi de congés !!!

Rappelons que la règle dans la fonction publique hospitalière est la suivante : 3 semaines de congés d'été sauf contrainte impérative de fonctionnement du service (Décret n°2002-8 du 4 janvier 2002 - Titre 1er article 2)

Combien de temps encore la Direction va-t-elle se servir du contexte de crise pour justifier de priver d'un repos bien mérité les agents qui ont encore bien « donné » cette année ???

EF

Des masques bien encombrants

Suite à une demande de la CGT (il y a déjà plusieurs mois), la Direction nous a répondu qu'une étude était en cours pour récupérer et recycler les masques usagés ...

La CGT a demandé à ce qu'on fasse appel à LYRECO qui a mis en place un dispositif de récupération notamment lors de ses tournées de livraison des fournitures de bureau.

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

↪ Des militants engagés présents au quotidien dans les services

↪ Une équipe CGT disponible pour échanger dans ton service ou au local syndical les mardis et vendredis



51-93

La CGT rappelle que chaque agent dispose d'une heure d'information syndicale par mois et cumulable sur un trimestre, sur le temps de travail pour venir nous rencontrer au local syndical (décret n°86-660 du 19 mars 1986 - article 6)



Toute l'info directe et locale sur Facebook CGT CPN Laxou

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

N'hésitez pas à vous abonner, à liker et à partager !



UNE ALTERNATIVE A L'INFORMATION INSTITUTIONNELLE

POUR ALLER PLUS LOIN
Retrouvez l'intégralité de nos infos
et analyses sur
www.lacgtducpn.com